

CAPITULO I

NOMBRE Y DOMICILIO DE LOS CONTRATANTES



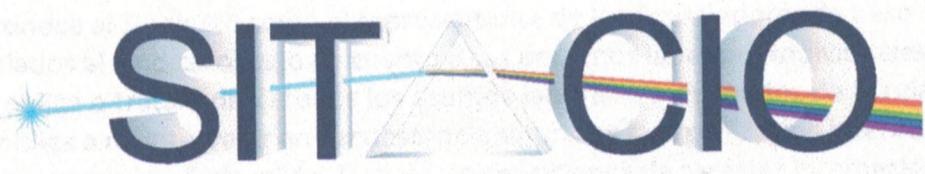
**CENTRO DE INVESTIGACIONES
EN OPTICA, A.C.**

CAPITULO II

GESTO SINDICAL Y REPRESENTACION

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1ro de febrero de 2024 al 31 de enero de 2026



Sindicato de Trabajadores del Centro de Investigaciones en Óptica, A.C.

CLAUSSULA 3. Representantes

El Comité de este sindicato laboral, por sus Trabajadores y sus Trabajadoras, del presente Contrato, está representado por su titular y por las personas que durante su vigencia, y a su elección en el momento, los Trabajadores voluntariamente elijan y autorizan para el síndico por parte de

Sindicato serán representantes: los integrantes del Comité Ejecutivo, asimismo lo serán los delegados sindicales, los miembros de las comisiones mixtas y las personas que sean designadas por escrito por el Comité Ejecutivo del Sindicato.

CAPÍTULO III DURACIÓN Y APLICACIÓN

CLÁUSULA 4. Vigencia y ámbito de aplicación.

El presente Contrato se celebra por tiempo indeterminado entre el Centro y el Sindicato y entrará en vigor a partir del primero de febrero, independientemente de su fecha de depósito ante la autoridad competente, su aplicación es obligatoria para cada una de las partes en la sede León y la Unidad Aguascalientes, será revisado por las partes cada dos años en su integridad y anualmente en su parte salarial.

Para los efectos del pago de los salarios contractuales, los mismos se aplicarán a partir del primero de enero del año de su vigencia.

CLÁUSULA 5. Legislación aplicable.

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

- I. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- II. La Ley Federal del Trabajo;
- III. Los convenios o acuerdos que en lo sucesivo se puedan pactar entre el Sindicato y el Centro;
- IV. Las Normas Oficiales Mexicanas en materia del Trabajo que estén vigentes, respecto de la capacitación y adiestramiento, y de la seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo entre otras la: NOM-035-STPS. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención; NOM-030-STPS, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades; NOM-019-STPS, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene;
- V. Las normas internacionales en materia de trabajo establecidas con las organizaciones internacionales y el Estado Mexicano;
- VI. Las Leyes del Orden Común;
- VII. Los usos y costumbres como fuente subsidiaria de la Ley; y
- VIII. Los principios generales de derecho y equidad.

CLÁUSULA 6. Resoluciones de aplicación general.

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

CLÁUSULA 7. El presente Contrato es aplicable y de observancia obligatoria para todo el Trabajador que labora en el Centro de Investigaciones en Óptica, A.C.

CLÁUSULA 8. La relación laboral que se establezca entre el Trabajador y el Centro de Investigaciones en Óptica, A.C. será regulada por las normas previstas en el presente Contrato y el Contrato Individual de Trabajo, aplicándose en lo no previsto la Ley Federal del Trabajo,

CLÁUSULA 9. Para los efectos del presente Contrato se establecen las siguientes denominaciones:

- I. El Centro: Centro de Investigaciones en Óptica, A.C. o CIO;
- II. Patrón o Patronal: El representante patronal de El Centro.
- III. El Trabajador: Todo el personal que labora en el Centro;
- IV. La Ley: Ley Federal del Trabajo o LFT;
- V. El IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social;
- VI. La SHCP: La Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- VII. Trabajadores Científicos: Todos los Investigadores del Centro;
- VIII. Trabajadores Tecnológicos: Todos los Ingenieros y Técnicos del Centro;
- IX. Trabajadores Administrativos: Todos los Trabajadores que ocupan una plaza administrativa;
- X. Los funcionarios y demás ordenamientos se designarán por el nombre que les corresponda;
- XI. Sueldo o salario global: El autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el tabulador de salarios o sueldos base del Centro más el reconocimiento por antigüedad;
- XII. Sueldo o salario tabular: El acordado por las partes para cada puesto y categoría de los tabuladores de sueldos autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el tabulador de sueldos del Centro;
- XIII. Salario Integrado: El que define el Artículo 84 de la Ley;
- XIV. Sindicato: Sindicato de Trabajadores del Centro de Investigaciones en Óptica, A.C. o SITACIO;
- XV. Comité Ejecutivo: La Directiva del Sindicato o Comité Ejecutivo del Sindicato;
- XVI. Contrato: El Contrato Colectivo de Trabajo del Centro de Investigaciones en Óptica, A.C.;
- XVII. Sindicalizado: El Trabajador afiliado al Sindicato;
- XVIII. Disponibilidad presupuestaria: La cantidad autorizada por CONAHCYT y SHCP de recursos destinados para un determinado rubro, fin o partida, y puede incluir recursos fiscales o propios o ambos;
- XIX. EPA: Estatuto del Personal Académico;
- XX. EPAD: Estatuto del Personal Administrativo;
- XXI. Comisiones Mixtas: Las establecidas en la cláusula 81;
- XXII. Las partes: El Centro y el Sindicato.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 10. Trabajador.

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

CLÁUSULA 11. Naturaleza de la relación de trabajo.

Los Trabajadores del Centro se clasifican en dos grupos:

- I. Confianza
- II. Base

CLÁUSULA 12. Trabajadores de confianza y Trabajadores de Base.

I. Trabajadores de confianza: Son aquellos que ejercen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del Titular. En el caso del Centro serán considerados como puestos de confianza los siguientes: Director General; los Directores de área; las jefaturas de los departamentos de contabilidad y finanzas; servicios generales; asuntos jurídicos; recursos humanos; planeación; de atención a necesidades nacionales; de ciencia básica y de frontera; de consolidación y desarrollo de nuevas tecnologías; coordinación de Unidad Aguascalientes y los demás que necesiten crearse en un futuro y que desempeñen labores en términos del Artículo 9º de la Ley.

II. Trabajadores de base: Los Trabajadores administrativos y personal científico y tecnológico, así como todos aquellos que no estén en la definición anterior.

CLÁUSULA 13. Exclusión de sindicalización.

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

CAPÍTULO V CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

CLÁUSULA 14. La contratación de El Trabajador Científico y Tecnológico, queda sujeta a la evaluación que se realice de acuerdo al estatuto del personal académico (EPA). El Trabajador administrativo queda sujeto a las pruebas de evaluación que se consideren convenientes por parte del Centro, a través del Departamento de Recursos Humanos, donde dará seguimiento la

comisión mixta para la elaboración y seguimiento del estatuto del personal administrativo para su ingreso, promoción y escalafón (EPAD).

CLÁUSULA 15. El Centro celebrará Contrato Individual con el Trabajador seleccionado, ajustándose a las prevenciones de este Contrato y en lo no previsto, a las disposiciones laborales aplicables.

CLÁUSULA 16. Por su duración los contratos podrán ser:

- I. Por Tiempo Indeterminado.
- II. Por Tiempo Determinado.
- III. Por Obra Determinada.

CLÁUSULA 17. Al Trabajador que se contrate por tiempo determinado con duración máxima de un año, se le designará eventual, considerándose como tal en contrataciones sucesivas hasta por dos años y al iniciar el tercero de labor ininterrumpida pasará a formar parte del personal contratado por tiempo indeterminado, si existen el interés del Centro en su trabajo y los recursos para ello.

CLÁUSULA 18. Una vez vencido el término pactado en el Contrato Individual de Trabajo del Trabajador contratado por tiempo u obra determinada, el vínculo laboral cesará sin responsabilidad para el Centro. En caso de que la materia de trabajo subsista, la relación podrá prorrogarse por el tiempo que perdure dicha circunstancia.

CLÁUSULA 19. El Centro podrá contratar temporalmente a Trabajadores extranjeros, pero éstos no deberán exceder del diez por ciento del Personal del Centro, siempre y cuando no haya Trabajadores nacionales capacitados en un área de conocimiento determinada, de conformidad con lo establecido en el Artículo 7 de la Ley.

CAPÍTULO VI JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

CLÁUSULA 20. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el Trabajador está a disposición del Centro para prestar sus servicios.

CLÁUSULA 21. El Trabajador prestará sus servicios en las instalaciones del Centro, salvo en aquellos casos en que por la naturaleza de sus labores deban desplazarse temporalmente a lugares distintos del Centro.

CLÁUSULA 22. La duración de la jornada laboral diaria será de ocho horas efectivas de trabajo, ésta comprendida en el lapso de las siete a las dieciocho horas, dependiendo de las necesidades del área correspondiente. Salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de las labores del Trabajador, se requiera que la jornada de trabajo sea diferente.

CLÁUSULA 23. Los días de descanso semanales serán los sábados y domingos, no obstante, cuando las necesidades de servicio así lo requieran el Jefe Inmediato podrá negociar con el Trabajador para laborar en esos días. El Trabajador tendrá derecho a que se le compense con otro u otros días de la semana, de común acuerdo por escrito con su jefe inmediato.

CLÁUSULA 24. En caso de justificarse se podrá establecer un horario transitorio o definitivo, diferente del oficial, cuando por la naturaleza del servicio y la actividad a realizar así lo requiera, previa autorización expresa del área a que corresponda. No deberá exceder de las jornadas máximas autorizadas por la Ley.

CLÁUSULA 25. El Trabajador deberá registrar su hora de entrada y salida en los controles que para tal efecto establezca el Centro. Quedarán eximidos de esta obligación, los Trabajadores con categoría de investigador.

Los trabajadores con categoría de ingenieros y técnicos con actividades de investigación, innovación y/o desarrollo tecnológico, previa autorización del Director de Área correspondiente quedarán eximidos del registro de entrada y salida.

El trabajador eximido de esta obligación que desee el premio de puntualidad deberá registrar sus entradas y salidas.

CLÁUSULA 26. Los Trabajadores gozarán de una tolerancia máxima de quince minutos para registrar su hora de entrada. Quien incurra en tres retardos consecutivos o cinco en un mes, que excedan el límite de tolerancia, pero menores de treinta minutos, se harán acreedores a la suspensión de su trabajo por un día sin goce de sueldo.

CLÁUSULA 27. Cualquier retardo posterior a los treinta minutos será considerado como falta de asistencia, aplicándose el consecuente descuento en las percepciones del empleado, salvo justificación o que se encuentre el Trabajador en comisión de trabajo.

CLÁUSULA 28. Cualquier falta injustificada será motivo de que el Trabajador no reciba su salario correspondiente a ese día de trabajo. Cuando éstas sean más de tres en un periodo de treinta días naturales, el Centro podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna de su parte, mediante la rescisión del contrato en los términos que prevé el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 29. Las inasistencias por causa de enfermedad solamente podrán ser justificadas por El Trabajador mediante la presentación de la incapacidad expedida por el IMSS o un médico que ejerza legalmente, con autorización de la dirección de área correspondiente y con el visto bueno del Departamento de Recursos Humanos.

CAPÍTULO VII SALARIOS

CLÁUSULA 30. El salario es la retribución que debe pagarse al Trabajador que labore en el Centro, como contraprestación de sus servicios. El monto del salario mensual es el fijado en el tabulador

emitido por la SHCP anualmente, y quedará fijado con esta condición como el salario tabular anexo al presente Contrato Colectivo de Trabajo, y se hará constar en el Contrato Individual de Trabajo. En ningún caso el salario que pague el Centro a los Trabajadores podrá ser menor a los establecidos en los Tabuladores.

CLÁUSULA 31. El salario se pagará quincenalmente, si la fecha coincide con fin de semana o día festivo, se pasará al día hábil anterior.

CLÁUSULA 32. El pago de los salarios será en el lugar donde el Trabajador preste sus servicios.

CLÁUSULA 33. El pago del salario se hará directamente al Trabajador, salvo las excepciones señaladas en el Artículo 100 de la Ley.

CLÁUSULA 34. El pago de los salarios se hará a través de cheque o depósito bancario.

CLÁUSULA 35. El salario correspondiente a los días de descanso obligatorio y las vacaciones será pagado íntegramente al Trabajador.

CLÁUSULA 36. Los descuentos y retenciones a los salarios están prohibidos, excepto en los siguientes casos y cuando medie orden de autoridad competente:

- I. Pago de deudas contraídas con el Centro;
- II. El impuesto que cada Trabajador deba cubrir sobre productos del trabajo;
- III. Pago de pensiones alimenticias;
- IV. Del cobro de cuotas sindicales ordinarias establecidas en los estatutos del Sindicato;
- V. Todos los descuentos que correspondan de acuerdo con lo establecido por la Ley en su Artículo 110; y
- VI. Obligaciones fiscales de Seguridad Social ante el IMSS e INFONAVIT.

CAPÍTULO VII BIS TELETRABAJO

CLÁUSULA 36-BIS. El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el 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.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

CLÁUSULA 36-BIS 1.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;
- II. Naturaleza y características del trabajo;
- III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;
- IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;
- V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;
- VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y
- VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

CLÁUSULA 36-BIS 2. La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los

procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley.

CLÁUSULA 36-BIS 3.- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

CLÁUSULA 36-BIS 4.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

- I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;
- IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;
- VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;
- VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y
- VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

CLÁUSULA 36-BIS 5.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;

II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;

III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;

IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y

V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

CLÁUSULA 36-BIS 6.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

CLÁUSULA 36-BIS 7.- El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

CLÁUSULA 36-BIS 8.- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

CLÁUSULA 36-BIS 9.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida,

integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

CLÁUSULA 36-BIS 10.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;
- II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;
- III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.

CAPÍTULO VIII PRESTACIONES SOCIOECONÓMICAS

CLÁUSULA 37. Días de Descanso Obligatorio

El Trabajador gozará de descanso obligatorio los días siguientes: 1o. de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración por el cinco de febrero, el tercer lunes de marzo por el veintiuno del mismo mes, los días que correspondan a los días de la Semana Santa de cada año, 1º, 5 y el 10 de mayo para las madres Trabajadoras, para este último el resto del personal su salida será a las 13:00 horas, 16 de septiembre, 2 de noviembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración al veinte de noviembre, 25 de diciembre y 1o. de octubre de cada seis años cuando corresponda el cambio del titular del Poder Ejecutivo Federal, y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.

Para el caso de la Unidad Aguascalientes los 5 días correspondientes a Semana Santa se disfrutarán la última semana completa de abril. Para disfrutar el jueves y viernes santos estos se repondrán el segundo sábado de febrero y segundo sábado de marzo.

CLÁUSULA 38. Vacaciones

El Trabajador disfrutará de veinte días hábiles de vacaciones cada año con goce de sueldo, divididos en dos periodos: diez días en la segunda quincena de julio y diez más en la segunda quincena de diciembre. Dichos periodos podrán ser modificados, cuando por las necesidades del trabajador y/o laborales se requiera, en común acuerdo con su Director de Área. Cumplidos los seis meses de antigüedad el Trabajador tendrá derecho a disfrutar del período inmediato de vacaciones. Además, tendrá derecho a una prima vacacional por cada uno de los periodos referidos y en los porcentajes aprobados por la SHCP calculado respecto a su salario global.

CLÁUSULA 38Bis. Vacaciones adicionales

El trabajador, a partir del sexto año de su ingreso, sus días de vacaciones aumentarán en dos días por cada cinco años de servicio de acuerdo con la siguiente tabla.

Años Laborados	Días de Vacaciones LFT
DE 6 A 10 AÑOS	22 días
DE 11 A 15 AÑOS	24 días
DE 16 A 20 AÑOS	26 días
DE 21 A 25 AÑOS	28 días
DE 26 A 30 AÑOS	30 días
DE 31 A 35 AÑOS	32 días
DE 36 A 40 AÑOS	34 días
DE 41 A 45 AÑOS	36 días
DE 46 A 50 AÑOS	38 días
DE 51 A 55 AÑOS	40 días
DE 56 A 60 AÑOS	42 días

Durante el primer trimestre de cada año el CIO entregará a sus trabajadores una constancia que contenga: su antigüedad y los días de vacaciones adicionales que les corresponda.

Los días adicionales se disfrutarán en las fechas solicitadas por el trabajador de mutuo acuerdo con su jefe inmediato y Visto Bueno de su Director de Área. El jefe inmediato tendrá para responder un máximo de 7 días naturales después de la entrega de la solicitud por parte del trabajador. En caso de no haber respuesta a la solicitud se dará por concedida.

CLÁUSULA 39. Cuando por requerirlo el servicio sea necesario dejar Trabajadores de guardia durante el período de vacaciones, el titular de la unidad administrativa dará aviso a los Trabajadores designados, con una anticipación de treinta días al de aquél en que inicie el período de vacaciones.

CLÁUSULA 40. Cuando un Trabajador no pudiere, por causas atribuidas al servicio, hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, las disfrutará durante los ciento veinte días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de éstas.

CLÁUSULA 41. Los períodos de vacaciones no serán acumulables entre sí.

CLÁUSULA 42. No serán descontadas del período de vacaciones, las faltas injustificadas de asistencia en que incurra el Trabajador y aquél que, al iniciar las vacaciones le sobrevenga una incapacidad por enfermedad que le impida el goce de éstas, disfrutará de ellas dentro de los diez

días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de su descanso.

CLÁUSULA 43. Antigüedad.

El Trabajador tendrá derecho a una compensación por antigüedad la cual será agregada a su salario tabular después de los cinco años de servicios prestados al Centro, en los porcentajes aprobados por la SHCP, los cuales son:

PORCENTAJE DEL SALARIO GLOBAL VIGENTE ACUMULABLE		
AÑOS EN EL CIO	PERSONAL CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO
Hasta el 20º Año	2%	1.8%
20º al 25º Año o más	2.5%	2.3%

CLÁUSULA 44. Para efectos de reconocer la antigüedad del Personal, ésta se contabilizará desde el momento en que empezó a prestar sus servicios al Centro, independientemente de la forma de contratación. El Centro podrá reconocer la antigüedad que tenía el Trabajador en su centro de trabajo de origen cuando por su capacidad se considere necesario atraer o retener para el desarrollo del Centro, previa aprobación del Órgano de Gobierno y a propuesta del Director General.

En el caso de licencias y permisos con goce de sueldo, no implica pérdida de derechos laborales o pérdida de antigüedad. Para el caso de las licencias y permisos sin goce de sueldo, el periodo de licencia o permiso no será acumulable a su antigüedad.

CLÁUSULA 45. Gratificación por Jubilación

El Trabajador que se jubile o pensione recibirá una gratificación sujeta a disponibilidad presupuestaria, en atención a su antigüedad, independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho, conforme a la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	TRABAJADOR CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO	TRABAJADOR ADMINISTRATIVO
De 5 a 15 años	El importe de 15 días de sueldo global por cada año de servicio	El importe de 12 días de sueldo global por cada año de servicio
Más de 15 años	El importe de 17 días de sueldo global por cada año de servicio	El importe de 14 días de sueldo global por cada año de servicio

Tratándose de mujeres Trabajadoras administrativas, la prestación será incrementada en un día por año de servicio prestado.

Cuando por causa de salud, debidamente comprobada, alguna persona trabajadora tenga que retirarse del CIO, habiendo cumplido 55 años de edad podrá recibir la gratificación por jubilación, de manera proporcional a los años laborados.

El pago de esta gratificación se realizará en un plazo no mayor a cuarenta y cinco días posteriores a la firma de la renuncia del trabajador.

CLÁUSULA 46. Gratificación por retiro Voluntario.

El Trabajador que tenga una antigüedad mínima de 5 años y renuncie de manera voluntaria a la entidad, tendrá derecho independientemente de cualquier otra prestación, a un pago único de 3 meses de sueldo global, más 20 días de sueldo global por cada uno de los años de servicio prestado, sujeto a disponibilidad presupuestaria.

El pago de esta gratificación se realizará en un plazo no mayor a cuarenta y cinco días posteriores a la firma de la renuncia del trabajador.

CLÁUSULA 47. Aguinaldo

El Trabajador que tenga como mínimo seis meses de antigüedad tendrá derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario global, sujeto a disponibilidad presupuestaria. A quienes no hayan cumplido con el requisito de los seis meses, se les pagará la parte proporcional del mismo.

CLÁUSULA 48. Fondo de Ahorro.

El Centro retendrá el trece por ciento del salario global mensual de los Trabajadores y aportará el mismo porcentaje que se acumulará al ahorrado por aquéllos, sujeto a disponibilidad presupuestaria. Su manejo se hará de acuerdo a lo establecido en las Reglas de Operación que emitan los Trabajadores integrantes de dicho fondo.

CLÁUSULA 49. Estímulo por Puntualidad.

El Trabajador que no registre faltas injustificadas recibirá un estímulo anual equivalente a una quincena de su sueldo tabular. Esta prestación será pagada en diciembre y estará sujeta a disponibilidad presupuestaria. Esta prestación será válida para todo Trabajador sujeto a control de entradas y salidas del Centro, dentro del horario de trabajo oficial. El pago de esta prestación se hará únicamente a Trabajadores que hayan disfrutado hasta cuatro días como máximo de la prestación mencionada en la cláusula 62.

CLÁUSULA 50. Días de Ajuste.

El Centro pagará anualmente el importe de cinco días de salario, seis en el caso de años bisiestos, por concepto de ajuste de calendario, de acuerdo a las disposiciones emitidas por la SHCP. Esto se hará en noviembre de cada año.

CLÁUSULA 51. Incapacidad por Gravidéz y Lactancia.

El Trabajador femenino en estado de gravidéz tendrá derecho a noventa días naturales de descanso con salario íntegro, de acuerdo con lo establecido en la normatividad de la SHCP,

disfrutando de dicho periodo cuarenta y cinco días antes de la fecha prevista para el parto y cuarenta y cinco días después del parto. Asimismo, una vez concluidos los noventa días, podrá gozar de dos descansos extraordinarios al día, de cuarenta y cinco minutos cada uno, durante seis meses, para alimentar a su hijo.

El Centro tendrá en sus instalaciones por lo menos una sala de lactancia acondicionada específicamente para este fin, aplicando las medidas sanitarias y de higiene que la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo disponga.

CLÁUSULA 52. Canastilla Maternal.

A la madre Trabajadora una vez que termine su licencia por gravidez se le otorgará la prestación de canastilla maternal, por el monto de \$3,030.50 (tres mil treinta pesos 50/100 M.N.) o el autorizado por la SHCP, previa presentación de licencia por gravidez, expedida por los servicios médicos del IMSS o previa presentación del acta de nacimiento del menor.

CLÁUSULA 53. Servicio de Guardería.

Cuando no exista cupo en las Guarderías del IMSS que den servicio al Centro y previa comprobación del hecho, éste otorgará a las madres Trabajadoras una ayuda económica mensual por el monto de \$1,585.10 (mil quinientos ochenta y cinco pesos 10/100 M.N.) o el autorizado por la SHCP para un máximo de dos hijos de entre cuarenta y cinco días de nacidos hasta seis años de edad.

CLÁUSULA 54. Seguro de Gastos Médicos.

El Trabajador del Centro tendrá derecho a un seguro de gastos médicos mayores en los términos y condiciones que se estipulen en la póliza correspondiente, esta prestación dependerá de los recursos financieros disponibles para este fin y la autorización de la SHCP.

CLÁUSULA 55. Seguro de Vida Institucional.

El Centro contratará por su cuenta, un seguro de vida para su personal, por el que en caso de fallecimiento o de incapacidad permanente total, tendrán derecho a recibir una suma equivalente a cuarenta veces el salario mensual que perciba al momento del siniestro.

CLÁUSULA 56. Pago por Defunción.

Cubrir a los deudos de los Trabajadores fallecidos una indemnización por concepto de gasto de defunción de acuerdo a la siguiente tabla autorizada por la SHCP:

TRABAJADOR CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO		TRABAJADOR ADMINISTRATIVO	
Antigüedad	Pagar el importe de	Antigüedad	Pagar el importe de
De 5 a 10 años	Tres meses de sueldo tabular o global	De 10 a 20 años	Ocho meses de sueldo tabular o global
De 10 a 15 años	Cinco meses de sueldo global	Más de 20 años	Diez meses de sueldo tabular o global

Más de 15 años	Seis meses de sueldo tabular o global		
----------------	---------------------------------------	--	--

El pago se hará de inmediato a los deudos del Trabajador. El Centro quedará obligado a cubrir dos veces el valor mensual de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) de los gastos de defunción. Esto independientemente a cualquier otra prestación a que los familiares o el Trabajador fallecido tuvieren derecho.

CLÁUSULA 57. Anteojos y Aparatos Ortopédicos, Auditivos, Prótesis y Sillas de Ruedas.

En todos los casos en que los médicos o especialistas prescriban la necesidad de anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos, sillas de ruedas o prótesis (excepto las dentales y las relacionadas con aspectos estéticos de la persona) el Centro los proporcionará gratuitamente hasta por el monto autorizado por la SHCP descrito en los incisos siguientes para cada caso. Estas prestaciones se harán extensivas al cónyuge y hasta dos hijos de los Trabajadores siempre y cuando no excedan de 25 años de edad los hijos. El pago será anual y sujeto a comprobación.

- I. Aparatos ortopédicos. El monto será hasta de \$28,710.00 (veintiocho mil setecientos diez pesos 00/100 M.N.)
- II. Aparatos auditivos. El monto será hasta de \$43,164.00 (Cuarenta y tres mil ciento sesenta y cuatro pesos 00/100 M.N.)
- III. Sillas de ruedas. El monto será hasta de \$6,600.00 (Seis mil seiscientos pesos 00/100 M.N.)
- IV. Las prótesis, excepto las dentales y las relacionadas con aspectos estéticos de la persona, hasta por \$21,560.00 (Veintiún mil quinientos sesenta pesos 00/100 M.N.)
- V. Anteojos. El monto será hasta de \$6,380.00 (Seis mil trescientos ochenta pesos 00/100 M.N.)
- VI. Lentes de contacto, el 100% del importe, sin exceder el doble del importe máximo de anteojos.

Para el caso de la prescripción médica de anteojos, ésta podrá ser expedida por un oftalmólogo u optometrista con cédula profesional.

CLÁUSULA 58. Despensa.

El Centro otorgará a sus trabajadores de tiempo completo una despensa mensual por medio de vales. Al personal que labore tiempo parcial se les pagará la parte proporcional. El monto de la despensa será de \$1,519.10 (Mil quinientos diecinueve pesos 10/100 M.N.) o el autorizado por la SHCP para el periodo correspondiente.

CLÁUSULA 59. Menaje de Casa.

El Trabajador que se incorpore a la entidad como de nuevo ingreso y para esto tenga que trasladarse de una ciudad a otra, y del trabajador que cambie de adscripción a otra unidad del CIO, tendrá derecho al pago de menaje de casa y transporte de su familia por única vez, de

\$26,620.00 (veintiséis mil seiscientos veinte pesos 00/100 M.N.) o el autorizado por la SHCP, para el período correspondiente.

CLÁUSULA 60. Materiales e Instrumentos profesionales de Trabajo.

El Trabajador científico y tecnológico tendrá derecho a un importe equivalente al 6% de su salario global mensual para materiales e instrumentos profesionales de trabajo. El Trabajador que ingresó a partir del 1° de enero del 2016 estará sujeto a la siguiente tabla que emite la SHCP.

CATEGORÍA		ZONA ECONOMICA	
TIEMPO COMPLETO	NIVEL	II	III
PROF. INV. ING. TECNOL. TITULAR "C"	ITC	1,134.60	1,378.05
PROF. INV. ING. TECNOL. TITULAR "B"	ITB	1,017.40	1,235.25
PROF. INV. ING. TECNOL. TITULAR "A"	ITA	923.65	1,120.85
PROF. INV. ING. TECNOL. ASOCIADO "C"	IAC	838.75	1,018.40
PROF. INV. ING. TECNOL. ASOCIADO "B"	IAB	764.85	928.80
PROF. INV. ING. TECNOL. ASOCIADO "A"	IAA	672.85	817.15
ASISTENTE DE INVESTIGADOR "C"	AIC	507.50	616.20
ASISTENTE DE INVESTIGADOR "B"	AIB	472.55	573.45
ASISTENTE DE INVESTIGADOR "A"	AIA	402.55	488.70
TÉCNICO TITULAR "C"	TTC	918.15	1,119.60
TÉCNICO TITULAR "B"	TTB	817.20	993.45
TÉCNICO TITULAR "A"	TTA	764.85	928.80
TÉCNICO ASOCIADO "C"	TAC	705.45	856.25
TÉCNICO ASOCIADO "B"	TAB	658.35	799.55
TÉCNICO ASOCIADO "A"	TAA	546.65	663.70
TÉCNICO AUXILIAR "C"	TAUC	478.00	580.35
TÉCNICO AUXILIAR "B"	TAUB	386.00	469.20
TÉCNICO AUXILIAR "A"	TAUA	364.55	442.80

CLÁUSULA 61. Ayuda para gastos de Comedor.

Al Trabajador que utilice el servicio del comedor contratado por el Centro se le dará una ayuda de hasta \$396.00 (trescientos noventa y seis pesos 00/100 M.N.) mensuales o lo autorizado por la SHCP.

CLÁUSULA 62. Días económicos.

El Trabajador podrá disfrutar de permiso con goce de sueldo por nueve días económicos al año, para atender asuntos particulares, de común acuerdo con el Jefe Inmediato y visto bueno del Director del Área correspondiente.

Estos permisos no podrán otorgarse por más de tres días consecutivos al mes ni junto a periodos de vacaciones.

El trabajador solicitará por escrito al jefe inmediato al menos con una anticipación de 3 días hábiles previos a los días económicos a disfrutar y en caso de no recibir respuesta a su solicitud en un periodo de 2 días hábiles se dará por concedidos.

CLÁUSULA 63. Nupcias.

Se concederá permiso hasta por cinco días hábiles, con goce de sueldo, a los empleados que vayan a contraer nupcias, si tienen, como mínimo, seis meses de servicio en el Centro.

CLÁUSULA 64. Los permisos con goce y sin goce de sueldo podrán ampliarse cuando ocurran circunstancias especiales y estará a juicio del Director de Área correspondiente otorgarlos, con la autorización del Director General.

CLÁUSULA 65. El Trabajador Científico y Tecnológico del Centro tendrá derecho a que se le concedan licencias para ausentarse del servicio, de conformidad con las reglas establecidas en el EPA.

CLÁUSULA 66. Año Sabático

Por cada seis años de labor ininterrumpida en el Centro el Trabajador con categoría de Investigador o Ingeniero, podrá disfrutar de un Año Sabático que es el derecho que tienen de separarse de su cargo durante un año con goce de sueldo y sin pérdida de sus derechos, para dedicarse a su superación profesional y académica, atendiendo a las necesidades prioritarias del Centro y de conformidad con el EPA.

CLÁUSULA 67. La prestación del año sabático se registrará por el EPA.

CLÁUSULA 68. Otras Prestaciones

Adicionalmente a las anteriores se otorgarán las siguientes prestaciones:

- I. Al Trabajador administrativo se le otorgará una gratificación anual que se pagará en el mes diciembre, mediante recursos propios hasta por el equivalente a un mes y medio del sueldo tabular. Dicho estímulo se otorgará con base en los resultados obtenidos del promedio de las dos evaluaciones semestrales que previamente se realice al personal, de conformidad con los "Formatos" que para tal efecto expida el Centro. Esta prestación será prioritaria para el Centro y estará sujeta a disponibilidad presupuestaria.
- II. Las Medidas de Fin de Año, serán aquellas que autorice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- III. Con motivo del día de la madre y día del padre, el Centro organizará un festejo por cada celebración, sujeto a disponibilidad presupuestaria.

- IV. Con motivo del aniversario de creación del SITACIO, el personal sindicalizado laborará hasta las 13:00 horas.

CLÁUSULA 69. El Trabajador científico, tecnológico y administrativo recibirá las prestaciones mencionadas en este capítulo, así como aquellas prestaciones establecidas en la Ley, las autorizadas por la SHCP que sean procedentes y aquellas que deban ser autorizadas por el Consejo Directivo del CIO.

CLÁUSULA 70. El pago de las prestaciones será en el lugar donde el personal proporciona sus servicios.

CLÁUSULA 71. Durante la jornada de trabajo se concederá un descanso de una hora para consumir alimentos, estableciendo el horario de descanso entre las catorce y las quince horas tomando en cuenta los horarios del comedor, si lo hubiera, y computándose como tiempo efectivo de trabajo; no debiéndose tomar ni al inicio, ni al término de la jornada. El Trabajador y el director de área correspondiente podrán acordar un horario distinto en función de las necesidades del área.

CLÁUSULA 72. El personal masculino se le otorgará permiso de paternidad de 5 días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante y derecho de realizar su trabajo en modalidad a distancia hasta por un mes.

CLÁUSULA 73. El personal que adopte un infante, se le otorgará permiso de maternidad o paternidad de 30 días laborables con goce de sueldo, posteriores al día que reciba al infante y derecho de realizar su trabajo en modalidad a distancia hasta sesenta días naturales.

CLÁUSULA 74. Fallecimiento de algún familiar.

Cuando sobrevenga el fallecimiento de algún familiar en línea directa, hermanos y dependientes económicos, se le otorgarán cinco días hábiles, a partir de la fecha del deceso. Este periodo se ampliará con dos días hábiles más cuando el familiar del Trabajador fallezca en algún lugar diferente de la población donde se ubique el centro de trabajo.

CLÁUSULA 75. Conservación de servicios por separación.

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

**CAPÍTULO IX
ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS**

CLÁUSULA 76. La Dirección General, a recomendación del Director de área respectivo, y con la aprobación por mayoría del Consejo Consultivo Interno, podrá otorgar al Trabajador una gratificación, dependiendo de la disponibilidad presupuestal, apegándose a lo establecido en la normatividad aplicable al caso y comunicando a todo el personal del Centro, las consideraciones que se hayan tomado en cuenta para que al Trabajador se le otorgue este beneficio:

- I. Gratificaciones como estímulo a la dedicación, iniciativa y eficacia en el desempeño de su trabajo.
- II. Gratificaciones y prestaciones que estime procedentes por circunstancias extraordinarias.

CLÁUSULA 77. El Trabajador Científico y Tecnológico recibirá estímulos económicos hasta por el monto máximo autorizado por la SHCP, con base en los Lineamientos para el Otorgamiento de Estímulos del Centro, autorizado por su Órgano de Gobierno.

El estímulo a la productividad a que tenga derecho el trabajador al año anterior que no haya sido pagado al momento de su renuncia voluntaria, el importe correspondiente se integrará en su finiquito.

CAPÍTULO X DE LAS COMISIONES MIXTAS

CLÁUSULA 78. Comisiones Mixtas.

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

CLÁUSULA 79. Integración de las comisiones mixtas.

Las comisiones mixtas son integradas por representantes titulares y suplentes de Las Partes; los representantes del Centro son nombrados y removidos por el Centro, y los representantes sindicales son nombrados y removidos por el Sindicato. Los integrantes de las comisiones mixtas tendrán una designación honorífica y temporal, por lo que de su desempeño en el cargo no obtendrán ningún beneficio económico.

CLÁUSULA 80. Requisitos para ser integrante de las comisiones mixtas.

Para ser miembro se requiere tener una antigüedad mínima de 24 meses de laborar en el Centro. El personal de confianza no requiere esta antigüedad y está impedido para participar como miembro representante del Sindicato por su calidad como Trabajador, con fundamento en los Artículos 9°, 11 y 183 de la Ley.

CLÁUSULA 81. Comisiones mixtas.

Las Comisiones mixtas son:

- I. Para la Elaboración y Seguimiento del Estatuto del Personal Administrativo para su ingreso, promoción, escalafón y sanciones;

- II. Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo;
- III. Productividad, Capacitación y Adiestramiento;
- IV. Conciliación y Reconsideración; y
- V. Las demás que acuerden Las Partes.

CLÁUSULA 82. Normas generales de las comisiones mixtas.

Las comisiones mixtas tendrán como base general las siguientes normas:

- I. Contarán con un secretario técnico cuyas funciones serán: Recibir y turnar correspondencia a la comisión; proporcionar a la comisión la información que requiera para el cumplimiento de sus funciones; convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias en términos del reglamento; levantar y formalizar las actas o minutas de trabajo de la comisión; atender a los Trabajadores; difundir los documentos que instruya la comisión; mantener un archivo de los asuntos de su competencia; y las demás funciones establecidas en su reglamento. Podrá intervenir en las reuniones de las comisiones con voz, pero sin voto;
- II. Las sesiones tendrán carácter legal sólo con la asistencia de todos los miembros de la comisión;
- III. Funcionarán siempre paritariamente y sus dictámenes serán válidos por mayoría, utilizando argumentos racionales, basados en la normatividad y con pruebas y documentación del caso tratado. Previo al análisis de cada caso, de común acuerdo entre los titulares de las respectivas Comisiones, se designará a un árbitro externo que no tenga interés manifiesto en el caso, que tendrá el voto de calidad sólo en caso de empate.
- IV. Los procedimientos y términos para el funcionamiento y resolución de los asuntos de las comisiones mixtas, se determinarán en sus respectivos reglamentos;
- V. Los comunicados que emanen de las comisiones mixtas deberán ser por escrito;
- VI. Se reunirán las veces que sean necesarias dentro o fuera de su horario de trabajo para el desempeño de sus funciones y los plazos deberán fijarse en sus respectivos reglamentos;
- VII. Las comisiones o Las Partes, atenderán cualquier inconformidad, siempre y cuando ésta sea presentada por escrito;
- VIII. Cuando lo requieran podrán asesorarse de especialistas en la materia;
- IX. Los integrantes de las comisiones no podrán participar en los casos en que estén directamente involucrados o de sus familiares hasta cuarto grado de consanguinidad;
- X. Las demás que se deriven de las anteriores y de este Contrato.

Los dictámenes se darán a conocer por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes al Sindicato y al Patrón, siendo este último el encargado de hacer lo procedente para su cumplimiento, siempre y cuando no contravengan las leyes, normas en lo general, o lo establecido en este Contrato.

CLÁUSULA 83. Operación de las comisiones.

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

CAPÍTULO XI

COMISIÓN MIXTA PARA LA ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA SU INGRESO, PROMOCIÓN, ESCALAFÓN Y SANCIONES

CLÁUSULA 84. El objetivo de la comisión es la elaboración del estatuto del personal administrativo que contendrá el proceso de ingreso, promoción, escalafón y sanciones, de conformidad con lo dispuesto en el CCT, en la Ley Federal del Trabajo sobre la cláusula de exclusión por ingreso establecida en el Artículo 395 y sobre los derechos de preferencia en su Artículo 154 y 159; así como darles seguimiento a los procesos de ingreso, promoción, escalafón y sanciones.

CLÁUSULA 85. Dicha comisión estará constituida por dos miembros nombrados por el Director General Centro y dos miembros nombrados por el Sindicato, teniendo cada uno de ellos un suplente.

CLÁUSULA 86. La comisión para la elaboración del estatuto se reunirá en un plazo de 30 días hábiles siguientes a la firma de este convenio de avenencia y en su actividad de seguimiento sesionará en forma ordinaria cuando existan vacantes o promociones, y en forma extraordinaria cuando lo solicite alguna de las Partes para el estudio de asuntos relacionados con ingreso, promoción y escalafón.

CLÁUSULA 87. Son facultades y obligaciones de la Comisión:

- I. La elaboración del EPAD;
- II. Revisar y proponer modificaciones al mismo;
- III. Recibir la información de las plazas vacantes y de nueva creación de base del Centro para dar seguimiento al proceso correspondiente;
- IV. Recibir la información sobre los movimientos ascendentes en los casos de escalafón, de promoción o de niveles salariales de acuerdo al EPAD;
- V. En caso de suplencias, recibir la información de los movimientos descendentes al término de su licencia;
- VI. Recibir las convocatorias, boletines y dictámenes relacionados con el ingreso, promoción y escalafón;
- VII. Atender las inconformidades y los casos que sean de su competencia; y
- VIII. Las demás atribuciones establecidas en el EPAD.

CAPÍTULO XII

DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO

CLÁUSULA 88. Objetivo.

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

CLÁUSULA 89. Integración.

Cada Comisión Mixta se conforma por un máximo de cuatro miembros nombrados por el Director General Centro y por un máximo de cuatro nombrados por el Sindicato, contando con sus suplentes respectivos. Deberá existir una subcomisión en las diferentes Unidades Administrativas de la República Mexicana adscritas al Centro.

CLÁUSULA 90. Facultades y obligaciones.

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

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

CLÁUSULA 91. Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

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

CLÁUSULA 92. Régimen aplicable en higiene, seguridad y medio ambiente en el trabajo.

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

CLÁUSULA 93. Seguridad e higiene en el trabajo.

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

CAPÍTULO XIII

DE LA COMISIÓN MIXTA DE PRODUCTIVIDAD, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

CLÁUSULA 94. Objetivo.

La Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento tendrá entre sus funciones la detección de necesidades de capacitación y programas específicos de capacitación para los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su capítulo correspondiente.

CLÁUSULA 95. Constitución de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

La Comisión está constituida por dos miembros nombrados por el Director General del Centro y dos miembros nombrados por el Sindicato, teniendo cada uno de ellos un suplente nombrado por Las Partes correspondientes, quienes tendrán los mismos derechos y obligaciones.

CLÁUSULA 96. Obligatoriedad de los programas de capacitación y adiestramiento.

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

CLÁUSULA 97. Sesiones de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

La Comisión sesionará en forma ordinaria al inicio de cada año para detectar las necesidades de capacitación y programas específicos de capacitación para los Trabajadores y en forma extraordinaria cuando alguna de Las Partes solicite su intervención para resolver asuntos relacionados con los programas de capacitación.

CLÁUSULA 98. Facultades y obligaciones de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

Son facultades y obligaciones de la Comisión:

- I. Las especificadas en Generalidades de este Título y del Capítulo XI de este Contrato;
- II. Revisar y proponer modificaciones al Reglamento de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, las cuales serán acordadas por Las Partes; en caso de no existir dicho reglamento, hacer uno;
- III. Identificar necesidades y realizar los procesos correspondientes de los respectivos programas de capacitación;
- IV. Cuando se le requiera, proporcionar informes del EPAD del Centro y a Las Partes;
- V. Cuando se le solicite, determinar las necesidades de capacitación y el programa específico de capacitación, para los movimientos ascendentes en los casos de escalafón, de promoción o de niveles salariales de acuerdo al EPAD;
- VI. Solicitar por escrito a la Jefatura de Recursos Humanos, la actualización de los expedientes de los Trabajadores en materia de capacitación;
- VII. Vigilar el proceso de selección de candidatos a capacitación;

- VIII. Establecer programas de adiestramiento cuando algún Trabajador haya recibido un curso de capacitación para difundirlo o reproducirlo;
- IX. Atender las inconformidades en los casos en materia de su competencia y proponer las respectivas medidas correctivas; y
- X. Las demás atribuciones que se deriven del presente Contrato inherente a su función.

CAPITULO XIV DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RECONSIDERACIÓN

CLÁUSULA 99. Objetivo de la Comisión Mixta de Conciliación y Reconsideración.

La Comisión Mixta de Conciliación y Reconsideración, tiene por objetivo coadyuvar a resolver las diferencias cuando existan conflictos laborales en el Centro, basada en su reglamento. Esta comisión analizará casos exclusivos de personal sindicalizado.

CLÁUSULA 100. Integración de la Comisión Mixta de Conciliación y Reconsideración.

La Comisión se constituirá a petición por escrito del Trabajador sancionado, dirigida a la Jefatura de Recursos Humanos, con copia al Secretario de Conflictos del Sindicato, dentro de las 24 horas subsecuentes a la petición. La Comisión estará integrada por dos miembros designados por cada una de Las Partes con sus respectivos suplentes.

CLÁUSULA 101. Delimitación de funciones de los integrantes de la Comisión Mixta de Conciliación y Reconsideración.

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

CLÁUSULA 102. Facultades y obligaciones de la Comisión Mixta de Conciliación y Reconsideración.

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

CAPÍTULO XV OBLIGACIONES DEL CENTRO

CLÁUSULA 103. Obligaciones del Centro.

Además de lo establecido en el Artículo 132 de la ley, El Centro está obligado a:

- I. Cubrir a los Trabajadores sus salarios y demás prestaciones en los términos y plazos que establezcan las leyes respectivas y este Contrato;
- II. Mantener un sistema confiable y una alternativa que facilite el registro de asistencia y puntualidad para el ingreso y salida de las personas que acuden al Centro.
- III. Afiliar a todos los Trabajadores al IMSS en los términos establecidos por la Ley, la Ley del IMSS y demás disposiciones aplicables;
- IV. Cubrir las aportaciones que le corresponda, para que los Trabajadores reciban los beneficios que preste el IMSS;
- V. Integrar los expedientes de los Trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de prestaciones, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos; en los términos y con las limitaciones que la Ley de General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley General de Protección de Datos Personales establecen;
- VI. Otorgar los estímulos, premios y recompensas a que tengan derecho los Trabajadores, conforme a la Ley, a este Contrato y a la reglamentación aplicable;
- VII. Cumplir con todos los servicios de seguridad, higiene, prevención de accidentes, capacitación y con el mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, mobiliario y equipo, en los términos de la Ley, la Ley del IMSS, y de los dictámenes de la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo;
- VIII. Proporcionar los medios adecuados y seguros para el transporte del personal y equipo, en los casos que así lo requieran las labores, siguiendo los lineamientos de El Centro que para tal efecto se establezcan.
- IX. Proporcionar las herramientas, equipo, materiales y mobiliario necesario, dependiendo de la actividad y el lugar de prestación de servicio, para el desempeño adecuado de sus funciones. Será responsable por la no ejecución, demora o defectos de los trabajos, si habiendo sido notificado por sus Trabajadores de la falta de estos elementos no fuesen proporcionados con la debida oportunidad;
- X. Proporcionar uniformes distintivos de El Centro a los Trabajadores que requieren visitar empresas para dar servicios o desarrollar proyectos; sujeto a disponibilidad presupuestal.
- XI. Establecer conjuntamente con el sindicato procedimientos de denuncia confidenciales sobre comportamientos de segregación, de intolerancia, de menosprecio, de trato ofensivo, irrespetuoso, intimidatorio, hostil o humillante, hostigamiento y acoso sexual; con el fin de fomentar y garantizar los derechos a la intimidad, a la seguridad, a la salud, y a la integridad física y moral y a la dignidad de las personas;
- XII. Instalar estratégicamente en El Centro, los equipos necesarios de seguridad, la señalización de protección civil, los servicios sanitarios y de higiene. Así como los botiquines necesarios en cada área de trabajo, con un cuadro básico de medicamentos correspondientes a los riesgos profesionales del área y material de curación necesario para los primeros auxilios, así como instruir y capacitar a los Trabajadores para que los presten en caso necesario;
- XIII. Realizar las gestiones necesarias para que personal médico del IMSS aplique las vacunas a los Trabajadores, incluyendo aquellos de las unidades foráneas.
- XIV. El Centro mantendrá, durante parte de la jornada ordinaria de trabajo, la asistencia de un médico quien estará facultado para dictaminar si el Trabajador puede o no reanudar su trabajo al término de la atención médica.

XV. Proporcionar a los Trabajadores a su servicio, cuando lo soliciten, la constancia o situación contractual que contenga: su antigüedad, adscripción, salario y categoría.

XVI. Gestionar y proporcionar el seguro de vida colectivo, en los términos y montos que determinen las leyes y este Contrato.

XVII. Proporcionar a los Trabajadores la credencial de El Centro que lo identifique plénamente;

XVIII. Expedir a los Trabajadores las constancias que requieran, cuando así lo soliciten;

XIX. Aplicar anualmente programas o cursos de capacitación a través de la comisión mixta correspondiente, así como firmar convenios con otras instituciones para la formación, actualización o superación académica de los Trabajadores, sin que esto genere obligaciones y compromisos con las mismas;

XX. Dar a conocer al Sindicato y a la Comisión Mixta para la elaboración del EPAD, las vacantes temporales o definitivas, así como de las licencias pre jubilatorias, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se generen o se apruebe oficialmente la creación de plazas de planta, para su ocupación de acuerdo al EPAD.

XXI. Gestionar la ampliación presupuestal conforme el programa anual de promociones de los Trabajadores;

XXII. Conceder licencias a los Trabajadores en los términos de la Ley o del presente Contrato;

XXIII. Proporcionar a las Comisiones Mixtas todas las facilidades para el desarrollo de sus funciones, así como los expedientes de los Trabajadores de base, cuando se requieran;

XXIV. Garantizar que el cambio de funcionarios de El Centro en cualquier nivel de autoridad no afecte los derechos de los Trabajadores;

XXV. Garantizar la protección de los datos personales de los Trabajadores en cumplimiento a las leyes respectivas;

XXVI. Tratar todos los conflictos y asuntos laborales de carácter colectivo e individual de los Trabajadores sindicalizados con los representantes sindicales acreditados, excepto en el caso expreso en que el trabajador manifieste lo contrario;

XXVII. Proporcionar y divulgar el manual de organización completo y actualizado donde todos y cada uno de los Trabajadores pueda identificar claramente su puesto de trabajo.

XXVIII. Proporcionar al Sindicato los apoyos a que tenga derecho conforme a las leyes y reglamentaciones respectivas;

XXIX. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo momento de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios. (132.XVII LFT).

XXX. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos (132.XVIII LFT).

XXXI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra (132.VI LFT)

XXXII. Garantizar y promover la integración de los organismos y cuerpos colegiados que establece la Ley y las disposiciones legales de El Centro.

XXXIII. Promover una cultura de respeto, evitando hacer declaraciones públicas para denostar el desempeño de las Comisiones.

XXXIV. Dar a conocer las políticas de utilización del equipo de uso común con que cuente la institución.

XXXV. Respetar las funciones y las responsabilidades de las Comisiones Mixtas.

XXXVI. Seguir los procedimientos descritos en la normativa de El Centro.

XXXVII. Garantizar un espacio higiénico y con tarja/lavamanos para que las madres trabajadoras puedan utilizarlo durante su etapa de lactar.

XXXVIII. Promover la profesionalización, competencia por mérito, igualdad de género y de oportunidades, capacitación y desarrollo de las personas trabajadoras.

XXXIX. A solicitud del SITACIO y previa anuencia del COYT, podrá asistir como invitado a las sesiones del Órgano de Gobierno, un representante sindical.

XL. Facilitar al SITACIO los comprobantes de domicilio u otros documentos para fines de trámites inherentes de operación del sindicato.

XLI. El Centro mantendrá en sus instalaciones, durante por lo menos diez horas por semana laboral, la asistencia psicológica.

XLII. Las demás que se deriven de la naturaleza de sus funciones.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 104. Son obligaciones del Trabajador las siguientes:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que se indiquen en el Reglamento de Seguridad e Higiene del Centro;
- III. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- IV. Dar aviso al jefe inmediato, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- V. Restituir al Centro los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VI. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del Centro o de sus compañeros de trabajo;
- VIII. Integrar los organismos, comisiones, comités y cuerpos colegiados que establece la Ley y las disposiciones legales del Centro, así como respetar sus leyes y normativa y actuar de manera ética e imparcial;

- IX. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicios al Centro;
- X. Utilizar los materiales que sean proporcionados para el trabajo de la manera en que se logre mejor el objeto a que están destinados, mediante el uso racional de los mismos;
- XI. Responder de los daños que causen a los bienes cuando le sean imputables por haberlos cometido intencionalmente o por obrar con extrema imprudencia; también responderá por los daños causados a los bienes, aun cuando haya sido por simple imprudencia, si el daño no se causó dentro o con motivo del trabajo;
- XII. Cuando por cualquier causa se termine su relación de trabajo o que el Trabajador sea asignado a un nuevo puesto, entregar previamente a su superior jerárquico, los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o custodia estén a su cuidado, de conformidad con lo que dispongan las normas jurídicas aplicables;
- XIII. Comunicar, con toda oportunidad, al jefe inmediato superior toda irregularidad de que tenga conocimiento en el desarrollo de su trabajo;
- XIV. Cumplir con lo establecido en los Manuales de Procedimientos y Lineamientos expedidos por el Centro en lo que a la actividad del Trabajador le corresponda,
- XV. El trabajador deberá participar en las capacitaciones que el Centro promueva acorde con la cláusula 103 fracción XIX; y
- XVI. Las demás que se establezcan en los ordenamientos legales del Centro.

CAPÍTULO XVII DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 105. Irrenunciabilidad a los derechos de los Trabajadores.

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

CLÁUSULA 106. Inafectabilidad de los derechos de los Trabajadores.

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

CLÁUSULA 107. Derechos de los Trabajadores.

Son derechos de los Trabajadores:

- I. Se considera la antigüedad de un Trabajador a partir de la fecha de inicio de la relación de trabajo con el Centro. En el caso de personas que con anterioridad hayan tenido una relación laboral contractual con el Centro, dicha antigüedad se perderá cuando se haya cubierto la indemnización correspondiente y haya transcurrido más de un año desde la fecha de su separación;

- II. Desempeñar las funciones propias de su puesto, nivel y categoría. Cuando por necesidades especiales del Centro, se requiera el desempeño de funciones distintas, su participación será voluntaria y con previo acuerdo;
- III. Percibir el salario y prestaciones que les correspondan por el desempeño de sus labores dentro de la jornada ordinaria, en los términos y plazos que establecen las leyes respectivas y el presente Contrato;
- IV. Recibir constancias de pago por los conceptos de percepciones y descuentos;
- V. Obtener los incrementos al salario y a las prestaciones de acuerdo con las disposiciones establecidas por las instancias correspondientes y el presente Contrato, a la brevedad posible a partir del anuncio oficial de tales disposiciones;
- VI. Estar inscrito con plenitud de derechos en el régimen del IMSS;
- VII. Gozar de los beneficios que establece la Ley del IMSS, la Ley y el presente Contrato;
- VIII. Percibir las prestaciones que correspondan, derivadas de riesgos profesionales, en los términos de lo dispuesto en el presente Contrato, en la Ley y la Ley del IMSS;
- IX. Recibir los estímulos y recompensas conforme a lo establecido en el presente Contrato, las disposiciones legales relativas, los usos y costumbres y los derechos adquiridos;
- X. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fije La Ley y el presente Contrato;
- XI. Obtener permisos o licencias con o sin goce de sueldo, de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato y en La Ley;
- XII. Todo Trabajador tiene derecho a preservar su sede de adscripción;
- XIII. No aceptar una comisión, si ésta no es por escrito y no está fundamentada en criterios objetivos del Centro y cuando afecte la integridad del Trabajador;
- XIV. Recibir trato justo y decoroso de parte de sus superiores, compañeros y subalternos;
- XV. Participar, en los términos del EPAD, en los concursos y movimientos de escalafón y ser promovido cuando el dictamen respectivo lo favorezca;
- XVI. Reintegrarse al servicio del Centro ocupando el puesto que desempeñaba en la misma unidad de adscripción, después de ausencia por comisión, o por permiso o licencia otorgada en los términos de La Ley o del presente Contrato;
- XVII. Cambiar de adscripción por permuta, en los términos del EPAD y el presente Contrato, sin perjuicio a terceros;
- XVIII. Realizar funciones adecuadas a sus capacidades cuando no pueda desarrollar sus labores ordinarias por incapacidad parcial, temporal o permanente, sin menoscabo de su salario y prestaciones, conservando su puesto, nivel y categoría;
- XIX. Recibir la capacitación para su formación, actualización o superación académica, dentro o fuera de la jornada de trabajo en los términos previstos en este Contrato;
- XX. Recibir oportunamente del Centro, las herramientas, equipo, materiales y mobiliario necesario, dependiendo de la actividad y el lugar de prestación de servicio, para el desempeño adecuado de sus funciones. En ningún caso será responsable por la no ejecución, demora o defectos de los trabajos, si habiendo notificado a sus superiores de la falta de estos elementos no le han sido proporcionados con la debida oportunidad;
- XXI. Recibir oportunamente del Centro, el equipo de protección personal necesario, adecuado y de buena calidad, cuando por necesidades del trabajo así se requiera. El

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CIO-SITACIO

- número mínimo de juegos completos anuales, sus características y fecha de entrega serán determinadas en el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo;
- XXII. Recibir prendas de vestir con logotipo del Centro a efecto de mostrar presencia institucional en visitas, servicios y trabajos especializados fuera del Centro, sujeto a disponibilidad presupuestal;
 - XXIII. No ser separado del servicio, sino por causa justificada, de conformidad con La Ley y el presente Contrato;
 - XXIV. Renunciar al empleo;
 - XXV. Participar en las actividades sociales, culturales y deportivas que organice el Centro o Sindicato, que se realicen internamente o externamente;
 - XXVI. Demandar a su elección, la indemnización o la reinstalación en su empleo en su sede de adscripción y percibir los beneficios indicados en el laudo que le sea favorable y que haya causado ejecutoria;
 - XXVII. Ser incorporado a su empleo, cargo o comisión al obtener libertad provisional o por sentencia absolutoria, de conformidad con el presente Contrato y lo dispuesto en la Ley;
 - XXVIII. Obtener la información necesaria para la defensa de sus intereses, así como las constancias o documentos que acrediten su participación en planes, proyectos y programas de trabajo;
 - XXIX. Obtener permiso para asistir a las asambleas y actos sindicales, previo acuerdo entre el Director General y el Sindicato;
 - XXX. Negarse a acatar órdenes de sus superiores cuando éstas contravengan disposiciones legales;
 - XXXI. La Trabajadora cuyos hijos se encuentren en periodo de lactancia, tendrán derecho a disfrutar de dos descansos extraordinarios por día, de cuarenta y cinco minutos cada uno, durante un periodo de seis meses cuando el trabajador se realice de manera presencial en el centro de trabajo; el cual se computará a partir de que la Trabajadora se reincorpore a su trabajo, concluida la licencia de maternidad;
 - XXXII. Cambiar de actividad laboral por alguna causa que le impida continuar su labor habitual, dictaminada por el IMSS; y
 - XXXIII. No ser cambiado de adscripción o funciones sino por causa justificada que será entregada por escrito del trabajador;
 - XXXIV. Negociar el cambio de modalidad de presencial a teletrabajo, de acuerdo a las necesidades del Centro y con apego a las formalidades de Ley;
 - XXXV. No ser discriminado por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, pertenecer a grupos u organizaciones de cualquier índole, condición social o económica;
 - XXXVI. Participar sobre bases iguales en la asignación de recursos y apoyos para el desarrollo de las actividades inherentes de su trabajo por lo que la designación de estos recursos deberá ser transparente y con criterios claros de asignación;
 - XXXVII. Al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial la Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio,

- logros y capacidad, sin perjuicio en lo establecido en los estatutos del personal correspondientes;
- XXXVIII. De libertad de expresión utilizando los medios con los que dispone y cuenta el CIO, relacionado con actividades propias del Centro y las laborales;
- XXXIX. Ser reconocido por sus años de servicio, cada 5 años, a partir de 15 años de antigüedad en el Centro; y
- XL. Las demás que en su favor establezcan las disposiciones legales aplicables.

CAPÍTULO XVIII PROHIBICIONES AL CENTRO

CLÁUSULA 108. Son prohibiciones a los patrones o a sus representantes las previstas en el Artículo 133 de la Ley; además, queda prohibido a estos:

- I. Obligar o coaccionara los Trabajadores que formen parte de algún órgano colegiado interno a tomar decisiones en contra de sus principios e ideales;
- II. Obligar a los Trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- III. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical;
- IV. Incurrir en faltas de probidad, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el Trabajador o contra sus familiares;
- V. Actuar con dolo o mala fe contra las actividades sindicales;
- VI. Tomar represalias contra los trabajadores sindicalizados por el hecho de realizar actividades sindicales o de pertenecer al Sindicato;

CAPÍTULO XIX PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 109. Son prohibiciones del Trabajador las siguientes:

- I. Fumar fuera de las áreas establecidas para ese fin;
- II. Hacer colectas o ventas, en el establecimiento o lugar de trabajo;
- III. Usar los útiles y herramientas suministrados por el Centro, para objeto distinto de aquél a que están destinados;
- IV. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento. La información relativa al sindicato no se considerará como propaganda;
- V. Desatender su trabajo en las horas de labores, y realizar actividades ajenas al mismo, excepto las actividades sindicales para las cuales haya obtenido previamente el permiso correspondiente o tenga ese derecho según lo estipulado en el CCT;
- VI. Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios al Centro;

- VII. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso en los términos establecidos por el presente Contrato y la Ley;
- VIII. Hacer préstamos en numerarios o en cualquier otra forma en el Centro a sus compañeros, cuando de dichos préstamos se derive la obligación del prestatario de pagar intereses. Lo establecido en esta fracción se entiende sin perjuicio de que se establezca una caja o fondo de ahorros debidamente autorizada;
- IX. Introducir o ingerir bebidas embriagantes o productos enervantes en el Centro;
- X. Celebrar reuniones, mítines o cualquier otro acto semejante con carácter diferente a los objetivos del Centro, dentro de los recintos oficiales, salvo las reuniones sindicales para las cuales haya obtenido el permiso correspondiente;
- XI. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- XII. Sustraer del Centro útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- XIII. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- XIV. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el Trabajador deberá poner el hecho en conocimiento su jefe inmediato superior y presentarle la prescripción médica emitida por el IMSS o alguna institución pública de salud.
- XV. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo. Se exceptúa de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- XVI. Suspender las labores sin autorización del Director General;
- XVII. Proporcionar a los particulares sin la debida autorización, documentos, datos o información de los asuntos que se tramiten en el Centro, salvo que ello sea parte de sus servicios;
- XVIII. Incurrir en faltas de probidad, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra el Personal del Centro o contra sus familiares;
- XIX. Ejecutar actos inmorales o escandalosos en el Centro de trabajo, que de alguna manera afecten el decoro de las oficinas, la consideración debida al público o la debida a los demás compañeros de trabajo; y
- XX. Hacer anotaciones inexactas o alteraciones de documentos, así como destruir, sustraerlos o traspapelarlos.

CAPÍTULO XX
APOYOS SINDICALES

CLÁUSULA 110. El Centro otorgará al Sindicato los siguientes apoyos:

I. Asambleas sindicales:

El CIO otorgará permiso a los Trabajadores sindicalizados el tiempo necesario para acudir a las reuniones sindicales calendarizadas. Para las reuniones extraordinarias se deberá dar aviso a la Dirección General por escrito con al menos dos días de anticipación para que se puedan programar las actividades. Las 2 ordinarias anuales

se llevarán a cabo a partir de las 15:00 horas. y las extraordinarias a partir de las 16:00 horas.

- II. Cuotas sindicales:
El CIO se obliga a efectuar los descuentos vía nómina y quincenalmente de las cuotas sindicales ordinarias, cubriendo su importe, mediante transferencia electrónica o cheque bancario, a la cuenta bancaria a nombre del Sindicato dentro de los tres días hábiles siguientes al pago de la quincena en que se haya practicado el descuento, siempre que se ajusten a los términos de la Ley.
- III. Sobre el uso de las instalaciones:
El Sindicato, Comité Ejecutivo y sus Delegados, podrán hacer uso de auditorios, salas de videoconferencias, para llevar a cabo reuniones, sesiones de información o capacitación dentro del horario de trabajo siempre y cuando no interfieran con las actividades del CIO, así como periódicos murales para difusión. La solicitud de las salas o auditorios se hará por los mecanismos establecidos.
- IV. Apoyo secretarial:
El CIO proveerá apoyo secretarial al sindicato por dos horas diarias, cinco días a la semana, que podrá realizar un 3er miembro del Comité Ejecutivo, o sus Delegados, adicional a lo indicado en la fracción VIII de esta misma cláusula.
- V. Red de Internet:
El SITACIO, miembros del Comité Ejecutivo y sus Delegados podrán hacer uso de la red de Internet de que dispone el CIO para actividades y operaciones relativos al sindicato y tendrá derecho de establecer una página electrónica propia, para actividades sindicales, difusión y de operación del sindicato, siempre y cuando su operación no afecte el trabajo normal del Centro.
- VI. Apoyo en infraestructura
El CIO seguirá proporcionando una oficina dentro de sus instalaciones para uso exclusivo del sindicato, miembros del Comité Ejecutivo y sus Delegados para llevar a cabo actividades sindicales, entre ellas: de promoción, capacitación, atención y recepción de visitas relativa a la operación y funcionamiento del sindicato, quedando en resguardo de un trabajador miembro del Comité Ejecutivo.
- VII. Apoyo a la organización sindical y derechos colectivos:
El CIO otorgará los permisos correspondientes con goce de sueldo a los miembros del Comité Ejecutivo, sus Delegados y dos trabajadores sindicalizados para actividades sindicales, sin que esto afecte sus derechos o prestaciones, previa solicitud fundada y motivada y sin pago de viáticos a cargo del Centro.

- VIII. EL CIO otorgará dos licencias con goce de sueldo a dos miembros del Comité Ejecutivo o Delegados, para el desempeño de sus funciones durante la vigencia de su cargo, conservando todos los derechos laborales, prestaciones y estímulos.

Quienes gocen de las licencias sindicales, mientras dure su encargo y hasta un año posterior al finalizar la misma, seguirán recibiendo los estímulos y todas las prestaciones a que tengan derecho y se hayan hecho merecedores aún en el transcurso de su licencia conforme a los lineamientos vigentes.

- IX. El CIO podrá proporcionar el uso de una unidad del parque vehicular para comisiones sindicales a solicitud del SITACIO. Los gastos inherentes de gasolina o multas serán a cargo del Sindicato.
- X. Otorgar facilidades a los miembros del sindicato para el desempeño de sus funciones

CAPÍTULO XXI PERMISOS Y LICENCIAS

CLÁUSULA 111. Licencias establecidas.

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

- I. Licencia sin goce de sueldo; y
- II. Licencia con goce de sueldo.

Las licencias no son prorrogables, por consiguiente, los Trabajadores, al término de la licencia deberán reincorporarse a su área de adscripción y actividades. Concluida la licencia correspondiente, el trabajador podrá solicitar una segunda licencia distinta a la concluida y ésta será revisada por el Consejo Consultivo Interno para su recomendación.

Las licencias mencionadas en esta cláusula no podrán ser otorgadas a un número mayor de 10 Trabajadores del CIO anualmente, proporcionalmente entre sindicalizados y no sindicalizados, sin tomar en cuenta en este número las licencias que se conceden por disposición de ley y deberán ser previamente autorizadas por el Director de Área y Visto Bueno del Director General.

CLÁUSULA 112. Licencias sin goce de sueldo.

El Centro concederá sin goce de sueldo a los Trabajadores, a solicitud de los mismos, previa autorización del Director de área y del Director General en los siguientes casos:

- I. Para el desempeño de cargos de elección popular, cuando tengan más de seis meses de servicio activo;
- II. Para el arreglo de asuntos particulares que por su naturaleza requieran de la atención del Trabajador;
 - a. Hasta treinta días a quienes tengan más de un año de servicio;
 - b. Hasta noventa días a quienes tengan más de dos años de servicio;
 - c. Hasta ciento ochenta días a quienes tengan más de cinco años de servicio;

d. Hasta trescientos sesenta y cinco días a quienes tengan diez años o más de servicio; y

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

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

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

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

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

El tiempo de licencia no será computado en la antigüedad del Trabajador.

CLÁUSULA 113. Licencias con goce de sueldo.

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

- I. Para el desempeño de funciones como miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato, limitándolo a dos;
- II. Enfermedades no profesionales, previo dictamen por la autoridad de Salud correspondiente:
 - a) Menos de un año de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo;
 - b) De uno a cinco años de servicios, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo;
 - c) De cinco a diez años de servicios, hasta noventa días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo; y
 - d) De diez años de servicios en adelante, hasta ciento veinte días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo;
- III. Cuidados de familiares directos en primer grado o dependientes económicos, por tratamientos periódicos o eventuales, previo dictamen de la autoridad correspondiente. El periodo de tiempo será el establecido en el dictamen;
 - a) Por enfermedades infecto-contagiosas;
 - b) Por la discapacidad física y/o mental del familiar;
 - c) Para rehabilitación o aplicación de tratamientos; y
 - d) Para cuidados a familiares en línea directa.

- IV. Divorcio del Trabajador, contará con 5 días diferidos conforme las necesidades de audiencia del juicio lo requiera y se concederá al Trabajador una sola vez durante su vida laboral; y
- V. Trámites para examen de grado por hasta diez días hábiles, pudiendo disfrutarlos en forma discontinua, en todos los casos, el Trabajador deberá entregar a Recursos Humanos, copia del documento que avale la licencia otorgada en un plazo no mayor a treinta días naturales contados a partir de su inicio.

CLÁUSULA 113 BIS. Permisos.

Para el caso de las personas trabajadoras con enfermedad con riesgo invasivo y/o contagioso que se encuentren en un tratamiento diagnosticadas por un especialista, a solicitud del trabajador y con el visto bueno de su jefe inmediato, podrá continuar laborando en la modalidad de trabajo en casa si su condición se lo permite.

El trabajador que durante su jornada de trabajo se sienta enfermo y eso lo imposibilite para continuar con sus actividades podrá retirarse del Centro para atenderse o buscar la asistencia de un médico o especialista, dando aviso a su jefe inmediato o a Recursos Humanos por el mismo o por un tercero. A su regreso a laborar tendrá que presentar un comprobante médico que justifique su ausencia.

CAPÍTULO XXII

PRODUCTIVIDAD, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 114. El Trabajador tiene derecho a que el Centro le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, atendiendo a los lineamientos formulados por el Centro, y conforme a los planes y programas anuales de trabajo aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CLÁUSULA 115. Del procedimiento

- I. La Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento y es la encargada de la operación, vigilancia y cumplimiento del título IV Capítulo III bis de la Ley y reglamentos aplicables de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social relativos a dicho tema;
- II. Para cumplir con lo establecido en el párrafo anterior, el Centro podrá convenir con sus Trabajadores que la capacitación y adiestramiento se proporcione dentro del mismo o fuera de sus instalaciones; y
- III. La capacitación y adiestramiento deberá estar relacionada con la actividad que cada Trabajador desempeñe en el Centro y se realizará durante su jornada de trabajo.

CLÁUSULA 116. Los programas sobre Productividad, Capacitación y Adiestramiento son de:

- I. Inducción: Es una capacitación preparatoria de los Trabajadores, de pertenencia al Centro y/o de información sobre las funciones del puesto; y

- II. Adiestramiento: Es la capacitación mediante la cual se proporcionan las habilidades necesarias y suficientes para:
- a. Realizar las funciones de la categoría o puesto que ocupa actualmente el Trabajador; y
 - b. La actualización de los conocimientos y técnicas adicionales para el perfeccionamiento del desempeño, de la productividad y de la calidad de sus funciones actuales;

CLÁUSULA 117. Los empleados que reciban capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Cumplir con los programas respectivos;
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos;
- IV. Presentar constancia de acreditamiento; y
- V. Transmitir los conocimientos adquiridos, al personal del Centro, cuyas funciones involucren dichos conocimientos.

CLÁUSULA 118. El Trabajador extranjero contratado tendrá la obligación de capacitar a Trabajadores mexicanos en la especialidad que corresponda, de conformidad con el Artículo 7 de la LFT.

CLÁUSULA 119. Del presupuesto para la capacitación.

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

CLÁUSULA 120. Del procedimiento para obtener capacitación.

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

CAPÍTULO XXIII

DE LA PROMOCIÓN DEL ESCALAFÓN

CLÁUSULA 121. Del responsable de promoción

La comisión mixta para la elaboración y seguimiento del EPAD aplicará a los Trabajadores administrativos, exceptuando a los Investigadores, Ingenieros y técnicos.

CLÁUSULA 122. Promoción por escalafón.

El escalafón es el sistema de calificación del trabajo, para dar seguimiento a la clasificación y la promoción de los Trabajadores Administrativos.

CLÁUSULA 123. El escalafón quedará sujeto a:

- I. Que exista una vacante temporal por un tiempo mayor de treinta días;
- II. Que exista una vacante definitiva; o
- III. Que esté autorizada por la SHCP.

CLÁUSULA 124. Tienen derecho a participar en los concursos de promoción por escalafón, todos los Trabajadores de base Administrativos, excepto Investigadores, Ingenieros y Técnicos, con un mínimo de seis meses en su puesto.

CLÁUSULA 125. Las plazas de las vacantes definitivas o temporales mayores de treinta días, se otorgarán a los Trabajadores Administrativos, excepto Investigadores, Ingenieros y Técnicos, que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores de escalafón en el siguiente orden:

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

Cuando no existiera candidato por escalafón, la vacante podrá ocuparla el Trabajador en capacitación para ese puesto o categoría, que tenga mejores créditos y apruebe un examen de conformidad con lo establecido por el EPAD.

CLÁUSULA 126. Las plazas vacantes que resulten del proceso de escalafón, se concursarán en primera instancia en forma interna, y posteriormente en forma externa.

CLÁUSULA 127. Del procedimiento para las inconformidades.

El procedimiento para las inconformidades de los Trabajadores afectados por trámites o movimientos en el escalafón, será previsto por el EPAD.

CLÁUSULA 128. De la promoción de los Trabajadores Académicos.

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

CLÁUSULA 129. De las categorías de los Trabajadores Académicos.

En términos del Tabulador vigente aprobado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el personal académico del CIO estará ubicado en alguna de las categorías siguientes en los términos establecidos en el EPA.

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

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

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

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

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

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

El Centro reconoce las categorías de Investigador titular D, E y Emérito de manera honorífica de acuerdo a lo establecido en su EPA.

CLÁUSULA 130. Las funciones y características académicas de las categorías del Personal Académico se estipulan en el EPA.

CLÁUSULA 131. Del ingreso, promoción y permanencia.

Los criterios y procedimientos relativos al ingreso, promoción, evaluación y permanencia del Personal Académico serán los establecidos en el EPA.

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

Mientras el Personal Académico se encuentre en evaluación no se suspenderá pago alguno. No se podrá dar por terminada o rescindir la relación laboral por causas de carácter estrictamente académico sin haber agotado los mecanismos establecidos en el EPA. La permanencia se establece con base en los aspectos referidos en el EPA y el procedimiento de desahogo de pruebas estipulado en el capítulo XIV de este Contrato.

**CAPITULO XXIV
DE LAS SANCIONES**

CLÁUSULA 132. Los Trabajadores que realicen alguna actividad prohibida o incurran en el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Contrato o en la Ley, se harán acreedoras a las sanciones correspondientes, las cuales podrán consistir en:

- I. Amonestación verbal.
- II. Amonestación escrita;
- III. Suspensión temporal de uno a cuatro días sin goce de sueldo;
- IV. Suspensión temporal de cinco a ocho días sin goce de sueldo; o
- V. Rescisión de Contrato.

CLÁUSULA 133. Serán causa de amonestaciones verbales o escritas, las infracciones a las obligaciones consignadas en la cláusula 104 del Contrato, cometidas por el Trabajador, a juicio de la autoridad correspondiente del Centro. Al reincidir el Trabajador en la falta que origina una amonestación verbal sea la misma o cualquier otra de las que le incumple se le impondrá una amonestación escrita.

CLÁUSULA 134. Con relación las prohibiciones consignadas en la cláusula 109 se aplicarán las siguientes sanciones:

- I. Se amonestará por escrito a quien incurra en las prohibiciones consignadas en las fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII.
- II. Se suspenderá de uno a cuatro días al Trabajador que incurra en las prohibiciones marcadas en las fracciones VIII, IX, X y XI.
- III. Se suspenderá de cinco a ocho días al Trabajador que incurra en las demás prohibiciones de la citada cláusula.
- IV. En caso de reincidencia o por la gravedad de la falta, el Trabajador podrá hacerse acreedor a la rescisión del contrato con lo previsto en el Artículo 47 de la Ley.

CLÁUSULA 135. El Centro para imponer a sus Trabajadores sanciones a que se refiere la cláusula 132, deberá escuchar previamente al Trabajador involucrado, admitiéndole las pruebas que ofrezca en defensa de sus intereses, por lo que realizará una investigación previa que habrá de constar en un Acta Administrativa, con la intervención de la representación sindical, cuando pertenezca al mismo, previa cita de cuando menos tres días y en la que se señale la conducta o hechos que se le imputan; después de lo anterior, se determinará la procedencia de la sanción, esto sin perjuicio de las denuncias judiciales procedentes.

CLÁUSULA 136. Las actas administrativas que se levanten en contra de los Trabajadores deberán reunir, para su validez, los requisitos siguientes:

- I. Notificar al Trabajador afectado y a su representación sindical, si pertenece al mismo, donde se señale la conducta o conductas que motivaron tal determinación y deberán ser levantadas por personal del Departamento de Recursos Humanos con la intervención del superior inmediato y del Trabajador afectado. El Trabajador sindicalizado estará acompañado de un representante sindical, salvo que el Trabajador pida cese la intervención del sindicato;

- II. Hacer una relación pormenorizada de hechos que se imputen al afectado.
- III. El lugar y la fecha en que se levante el acta, así como el lugar y fecha en que sucedieron los hechos o abstenciones imputadas;
- IV. Intervención de dos testigos de asistencia, empleados del Centro, que darán fe del levantamiento del acta;
- V. Nombre y firma de los intervinientes o la razón respectiva en caso de que alguien se niegue a firmar;
- VI. Haberse citado al Trabajador imputado en el lugar, fecha y hora establecida para el levantamiento del acta administrativa, esta citación será mediante oficio firmado por el Departamento de Recursos Humanos con el aval de la Dirección del área en que labora el empleado; y
- VII. El acta deberá listar y adjuntar las pruebas que el Trabajador haya ofrecido en su defensa.

CLÁUSULA 137. Con el fin de asegurar la imparcialidad en la determinación de la sanción aplicable se turnará el expediente a un petitorio externo, designado de común acuerdo por la Comisión, que no tenga interés manifiesto en el asunto, para que emita su recomendación al Departamento de Recursos Humanos, quien conjuntamente con el Director General, emitirá la resolución.

CLÁUSULA 138. Los Trabajadores que sean sancionados, podrán solicitar por escrito, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la determinación de la medida, directamente al Titular, la reconsideración de la misma, aportando las pruebas que no hubiesen sido consideradas en el procedimiento de investigación administrativa, pero si presentadas por el Trabajador en el procedimiento respectivo. En este caso, dentro de los quince días hábiles siguientes a la solicitud de reconsideración, el Titular, o a quien él delegue, dará contestación a la misma, ratificando la medida, modificándola o solicitando se reabra el caso con los elementos aportados por el Trabajador. Transcurrido dicho plazo sin que el Titular haya dado respuesta, la medida disciplinaria quedará sin efecto.

Las recomendaciones de la Comisión Mixta de Conciliación y Reconsideración deberán ser atendidas por las instancias y autoridades correspondientes.

CAPÍTULO XXV SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE CONTRATO

CLÁUSULA 139. Los contratos de trabajo se suspenderán temporalmente sin responsabilidad para el Centro ni para el Trabajador en los casos previstos en los Artículos 42 y 44 de la Ley.

CLÁUSULA 140. El Centro podrá convenir con algún empleado, la terminación de su contrato de trabajo, previa indemnización que comprenderá: El importe de tres meses y veinte días por cada año de servicio prestado, y en forma proporcional al tiempo laborado del último año: aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

CLÁUSULA 141. El Trabajador del Centro que desee dar por terminado su contrato de trabajo deberá:

- I. Comunicarlo por escrito a la Dirección de Área correspondiente, con copia para el Departamento de Recursos Humanos, con quince días de anticipación a la fecha prevista de renuncia;
- II. Hacer entrega formal de documentos, equipo, instrumentos, fondos, valores, vehículos, etc., que tenga a su cargo por razón del trabajo desempeñado;
- III. Hacer constar la terminación voluntaria del contrato por escrito, ratificándolo ante el superior jerárquico.

CLÁUSULA 142. Procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Reconsideración.

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

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

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

CLÁUSULA 143. La terminación de la relación de trabajo por rescisión, procederá sin responsabilidad para el Centro, en los términos señalados por los Artículos 47 de la Ley. En caso de que el Centro rescinda a un Trabajador deberá desahogar un procedimiento de investigación previo establecido en las cláusulas 131, 137, 138 y 142 del presente Contrato Colectivo. En estos casos el Centro estará obligado a entregar al personal, una vez comunicada la rescisión por escrito, el importe de las prestaciones que legalmente le correspondan.

CLÁUSULA 144. El monto de las indemnizaciones se calculará de acuerdo al salario integrado, de acuerdo al Artículo 84 de la Ley.

CLÁUSULA 145. El pago total de las indemnizaciones por la terminación o rescisión del Contrato de trabajo, se deberá realizar en un plazo perentorio de 30 días, después de su fecha.

TRANSITORIOS

PRIMERO: El presente Contrato Colectivo de Trabajo comenzará su vigencia a partir del día primero de febrero, independientemente de la fecha de su depósito ante la autoridad correspondiente.

SEGUNDO: En relación a las comisiones mixtas, señaladas en la cláusula 81, las partes se darán un término como máximo de noventa días naturales para la creación de sus reglamentos y su propia constitución.

TERCERO: En el caso de la Comisión Mixta para la Elaboración y Seguimiento del Estatuto del Personal Administrativo para su Ingreso, Promoción, Escalafón y Sanción, una vez reunida en términos de la cláusula 86 del presente contrato, tendrá un plazo como máximo de noventa días naturales para la presentación del propio EPAD y su constitución.

CUARTO: Para dar cumplimiento a la cláusula 110, fracción VI y hasta en tanto se tenga la localización del domicilio externo y el contrato de arrendamiento correspondiente, las partes acuerdan que la oficina que ocupa el SITACIO regresará al CIO dicha instalación.

QUINTO: El presente contrato para los efectos de la revisión salarial se llevará a cabo a partir del primero de febrero de 2025 y respecto a la revisión salarial y contractual el primero de febrero de 2026.

SEXTO: Las partes acuerdan y reconocen la necesidad de mantener un ambiente y condiciones laborales seguras y eficientes. En virtud de ello, el CIO se compromete a gestionar ante las instancias correspondientes para llevar a cabo la renovación del parque vehicular

SEPTIMO: El CIO se compromete a realizar las gestiones necesarias para cumplir con las cláusulas que están sujetas a disponibilidad presupuestaria. El SITACIO, coadyuvará dentro de sus alcances y funciones al cumplimiento de las mismas.

OCTAVO. El CIO se compromete a buscar la viabilidad de un nuevo esquema para el servicio de cafetería o comedor.

NOVENO. Se buscará la armonización del documento considerando los conceptos en equivalencia de acuerdo con las bases de profesionalización.

DECIMO. El segundo párrafo de la Cláusula 77 comenzará a surtir efecto a partir de su inclusión y aprobación en los lineamientos de estímulos correspondientes.

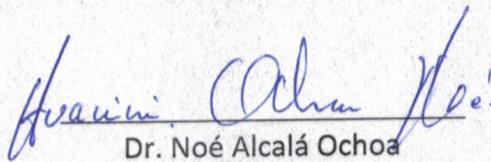
En la Ciudad de México, al 12 del mes de Julio de dos mil veinticuatro.

POR EL CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.



Dra. Amalia Martínez García
Directora General

**POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES EN
ÓPTICA, A.C.**



Dr. Noé Alcalá Ochoa
Secretario General



Ciudad de México a 13 de septiembre de 2024

Dirección de Revisión y Registro de Contratos Colectivos "C"
Número de Trámite: CFCRL-CONTRATO-RESULTADOS-20240826-59597-10328
Sindicato de Trabajadores del Centro de Investigaciones en Óptica, A.C. (SITACIO)
y
Centro de Investigaciones en Óptica, A.C. (CIO)
Expediente: CONTRATO-F-EMI-2022-2657/R-JFCA-CC-93-2020-XXII
Constancia de Legitimación Número: CFCRL/CGRCC-4/CLCT-2917/2023 CFCRL-

Visto los documentos que obran en el folio al rubro citado, bajo el resguardo electrónico de este Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se acuerda:

Derivado del acuerdo de aprobación de la consulta del Convenio de Revisión del Contrato Colectivo, a fin de continuar el procedimiento en el folio CFCRL-REVISION-CONTRATO-20240807-55050-6474; y habida cuenta la consulta realizada el día 22 de agosto de 2024, sobre la aprobación del contenido del Convenio de Revisión celebrado por las partes, conforme a la información y documentación proporcionada bajo protesta de decir verdad por el Sindicato solicitante, y corroborada por personal de la Coordinación General de Verificación se tienen los siguientes resultados:

Table with 2 columns: Concepto, Total. Rows include: Votos emitidos (145), Votos a favor del proyecto de convenio de revisión CCT (131), Votos en contra del proyecto de revisión CCT (012), Votos válidos (143).



Folio del documento: CFCRL-CONTRATO-RESULTADOS-20240826-59597-10328-2
Nombre del firmante: Dario García Cedillo
Cargo del firmante: Director de Oficina Estatal en Sinaloa
Fecha y Hora de Certificación: 13 de septiembre de 2024 14:02:19
Cadena Original del Complemento: e3b0c44298fc1c149afb4c8996fb92427ae41e4649b934ca495991b7852b855
Sello digital que autentica el documento: 773b600b2e1e3a56421f210ac5eb0f2d4697d53190cb3d83c12a1449beeabad88ad6b60a7940675b353c26bf215ddbf8fe5c08c84b6af459349e6ca61c22f9dfc93b3b1d2b6d1aa1e1399c8fc7d4e420494ec9bbb4822d47336bd51e1afc67f860be3dc46fca80547d2db5c0578d162214b54ab341b6a8817384f3421dcf39aa42fcbdb7981c5c56609d50c8e97b208f9ec56be4127dabbef51ae3ad98f185f4f9140a2cac053c60205bfd79035eeecb1f994ff2ad1d0d5b3932edc3de8b1bc93454a6c6357d30efe6b7ed0b26cf803d699ee945f63f8de5f2cb529d7958797b055d1335343a2fe7462e3f3fd6deaf0d476d2dd2979097fc1b3c788613fd04





Votos nulos	002
Boletas no utilizadas	51

Del análisis realizado a la documentación exhibida por el Sindicato solicitante, se acredita que **la mayoría** de las personas trabajadoras cubiertas por el Contrato Colectivo que participaron en la consulta aprobaron el **Convenio de Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo**, al constatare que de **145 (ciento cuarenta y cinco) votos emitidos, 131 (ciento treinta y uno) votaron a favor**, lo que representa un **90% (noventa por ciento)**, por lo que se actualiza la hipótesis prevista en la fracción III del artículo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

En tal virtud, al no haberse detectado hechos que afecten la sustancia del proceso de consulta o alguna irregularidad que haya impedido u obstaculizado el ejercicio de los derechos de libertad y democracia sindical, así como de negociación colectiva, y toda vez que el **Convenio de Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo**, fue aprobado por **la mayoría** de las personas trabajadoras mediante el voto personal, libre, directo y secreto; con fundamento en los artículos 1, 14, 16, 123, apartado A, fracción XX y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8 del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo; 4 del Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo; 17, 358, 376, 387, 390 Ter, 391, 590-A fracciones II y V, 590-B cuarto párrafo, 692, 693, 694 y 695 de la Ley Federal del Trabajo; 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 9 fracción III de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; 9 fracción II letra D y 24 fracciones I, XIII y XIX del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; así como, en el Acuerdo por el que se delegan en las y los servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, adscritos a las coordinaciones generales de conciliación individual, de registro de contratos colectivos, de verificación, territorial y la de asuntos jurídicos, las facultades que se indican; documento publicado en el Diario Oficial de la Federación el día veinticinco de noviembre de dos mil veinte; esta Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos es competente para conocer del presente asunto, y por las razones expuestas con anterioridad, **se resuelve:**

Se tiene por presentado el aviso de resultados respecto del folio **CFCLR-REVISION-CONTRATO-20240807-55050-6474**; a través del cual es aprobado el Convenio de Revisión de Contrato Colectivo por **la mayoría** de los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto y se ordena su publicación debida; en consecuencia, **se tiene por hecho el registro y depósito del Convenio a partir de esta fecha.**



Folio del documento: CFCRL-CONTRATO-RESULTADOS-20240826-59597-10328-2

Nombre del firmante: Darío García Cedillo

Cargo del firmante: Director de Oficina Estatal en Sinaloa

Fecha y Hora de Certificación: 13 de septiembre de 2024 14:02:19

Cadena Original del Complemento: e3b0c44298fc1c149afb4c8996fb92427ae41e4649b934ca495991b7852b855

Sello digital que autentica el documento:

773b600b2e1e3a56421f210ac5eb0f2d4697d53190cb3d83c12a1449beeabad88ad6b60a7940675b353c26bf215ddbdf8fe5c08c84b6af459349e6ca61c22f9dfc93b3b1d2b6d1aa1e1399c8fc7d4e420494ec9bbb4822d47336bd51e1afc67f860be3dc46fca80547d2db5c0578d162214b54ab341b6a8817384f3421dcf39aa42fcb7981c5c56609d50c8e97b208f9ec56be4127dabbefe51ae3ad98f185f4f9140a2cac053c60205bfd79035eeecb1f994ff2ad1d0d5b3932edc3de8b1bc93454a6c6357d30eefe6b7ed0b26cf803d699ee945f63f8de5f2cb529d7958797b055d1335343a2fe7462e3f3fd6deaf0d476d2dd2979097fc1b3c788613fd04



2024

Felipe Carrillo PUERTO

RESUMEN DEL PROLETARIADO, REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR DEL MAYOR



Por otro lado, afecto de tener por presentada la nueva versión actualizada del Contrato Colectivo de Trabajo, que incluya el clausulado del convenio de revisión sometido a consulta, y en términos del artículo 400 Bis de la Ley Federal del Trabajo, **se requiere al Sindicato solicitante, exhiba** ante esta autoridad registral, a través de correo electrónico que incluya en el título el número de folio del trámite, a la dirección cgrcc@centrolaboral.gob.mx, **la versión integral del Contrato Colectivo de Trabajo**, incluyendo como parte de las modificaciones a dicho Contrato Colectivo únicamente el clausulado del convenio de revisión exhibido y aprobado, debidamente firmado por las partes, lo anterior **dentro de un término no mayor a diez días hábiles**, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente resolución.

Derivado de lo anterior, se hace de su conocimiento que, se **debe garantizar** que en **la versión integral del Contrato Colectivo de Trabajo a presentar**, se conserven en beneficio de los trabajadores, las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el Contrato que estaba vigente hasta la fecha de depósito del presente Convenio de Revisión, cuando estas sean superiores a las establecidas en la Ley o en el convenio de revisión, **toda vez que ya son de aplicación obligatoria** para el patrón, por ser derechos adquiridos, lo anterior en términos del Artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo "*El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.*", por lo que de contener condiciones inferiores o cláusulas contrarias a derecho, que causen afectaciones o perjuicios a la base trabajadora, **se tendrán por no puestas, no producirán efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, de conformidad con el artículo 5 de la misma Ley Federal del Trabajo**, quedando a salvo los derechos de los trabajadores para hacerlos valer ante el órgano jurisdiccional.

Asimismo, se reitera a la organización sindical promovente que, este Centro pone a disposición de las personas trabajadoras y organizaciones sindicales, el **Repositorio Público del Registro Laboral**, donde se encuentran disponibles para su consulta los Contratos Colectivos de Trabajo.

De igual forma, se hace de su conocimiento que, deberá utilizar el número de expediente indicado al rubro en futuros trámites relacionados con el Contrato materia del presente acuerdo.

Asimismo, se hace de conocimiento al solicitante que, en virtud de que los documentos exhibidos en este trámite fueron presentados bajo protesta de decir verdad, y recibidos por esta autoridad bajo el principio de buena fe, en caso de que los mismos o la información presentada resulte apócrifa o no fidedigna, quedará sujeto a las acciones legales que se deriven de ello, conforme a lo previsto por los artículos 992, 1006 y 1007 de la Ley Federal del Trabajo, así como los artículos 243 y 247 del Código Penal Federal.

Notifíquese al solicitante a través del buzón electrónico asignado.



Folio del documento: CFCRL-CONTRATO-RESULTADOS-20240826-59597-10328-2

Nombre del firmante: Dario García Cedillo

Cargo del firmante: Director de Oficina Estatal en Sinaloa

Fecha y Hora de Certificación: 13 de septiembre de 2024 14:02:19

Cadena Original del Complemento: e3b0c44298fc1c149afb4c8996fb92427ae41e4649b934ca495991b7852b855

Sello digital que autentica el documento:

773b600b2e1e3a56421f210ac5eb0f2d4697d53190cb3d83c12a1449beeabad88ad6b60a7940675b353c26bf215ddbdf8fe5c08c84b6af459349e6ca61c22f9dfc93b3b1d2b6d1aa1e1399c8fc7d4e420494ec99bb4822d47336bd51e1afc67f860be3dc46fca80547d2db5c0578d162214b54ab341b6a8817384f3421dcf39aa42fcbdf981c5c56609d50c8e97b208f9ec56be4127dabbefe51ae3ad98f185f4f9140a2cac053c60205bfd79035eeecb1f994ff2ad1d0d5b3932edc3de8b1bc93454a6c6357d30eefe6b7ed0b26cf803d699ee945f63f8de5f2cb529d7958797b055d1335343a2fe7462e3f3fd6deaf0d476d2dd2979097fc1b3c788613fd04





Así lo acordó y firma, **Darío García Cedillo, Director de Oficina Estatal en Sinaloa**, con fundamento en el artículo SEGUNDO del Acuerdo por el que se delegan en las personas servidoras públicas del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que se mencionan, las facultades que se indican, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de julio de 2024.

DGC/ARG/ldgg*



Folio del documento: CFCRL-CONTRATO-RESULTADOS-20240826-59597-10328-2

Nombre del firmante: Darío García Cedillo

Cargo del firmante: Director de Oficina Estatal en Sinaloa

Fecha y Hora de Certificación: 13 de septiembre de 2024 14:02:19

Cadena Original del Complemento: e3b0c44298fc1c149afb4c8996fb92427ae41e4649b934ca495991b7852b855

Sello digital que autentica el documento:

773b600b2e1e3a56421f210ac5eb0f2d4697d53190cb3d83c12a1449beeabad88ad6b60a7940675b353c26bf215ddbf8fe5
c08c84b6af459349e6ca61c22f9dfc93b3b1d2b6d1aa1e1399c8fc7d4e420494ec9bbb4822d47336bd51e1afc67f860be3dc
46fca80547d2db5c0578d162214b54ab341b6a8817384f3421dcf39aa42fcbdf981c5c56609d50c8e97b208f9ec56be4127d
abbefe51ae3ad98f185f4f9140a2cac053c60205bfd79035eeecb1f994ff2ad1d0d5b3932edc3de8b1bc93454a6c6357d30e
efe6b7ed0b26cf803d699ee945f63f8de5f2cb529d7958797b055d1335343a2fe7462e3f3fd6dea10d476d2dd2979097fc1b
3c788613fd04



2024
AÑO DE
Felipe Carrillo
PUERTO
BENEFICIO DEL PROLETARIADO,
REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR
DEL TRABAJO