

# *Condiciones Generales de Trabajo*



Instituto Nacional  
de Antropología  
e Historia



Consejo Nacional  
para la  
Cultura y las Artes

INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA  
CONSEJO NACIONAL PARA LA CULTURA Y LAS ARTES

Condiciones Generales  
de Trabajo

VERSIÓN PÚBLICA

## ÍNDICE

### **Título Primero. Disposiciones generales**

<i>Capítulo I. Generalidades</i> .....	9
<i>Capítulo II. Clasificación de los trabajadores</i> .....	13

### **Título Segundo. Del trabajador**

<i>Capítulo III. Admisión</i> .....	19
<i>Capítulo IV. Nombramientos</i> .....	20
<i>Capítulo V. De la suspensión de los efectos del nombramiento</i> .....	22
<i>Capítulo VI. De la terminación de los efectos del nombramiento</i> .....	23
<i>Capítulo VII. Derechos de los trabajadores</i> .....	26
<i>Capítulo VIII. Obligaciones de los trabajadores</i> .....	33
<i>Capítulo IX. Prohibiciones a los trabajadores</i> .....	37
<i>Capítulo X. Sanciones</i> .....	39
<i>Capítulo XI. Seguridad Social y Prestaciones</i> .....	42

### **Título Tercero. Del Titular**

<i>Capítulo XII. Obligaciones del Titular</i> .....	49
---	----

### **Título Cuarto. Del trabajo**

<i>Capítulo XIII. Jornadas y horarios</i> .....	55
<i>Capítulo XIV. Del escalafón</i> .....	59
<i>Capítulo XV. Del salario</i> .....	63
<i>Capítulo XVI. Cambios, Permutas y Comisiones</i> .....	66
<i>Capítulo XVII. De los riesgos profesionales</i> .....	69
<i>Capítulo XVIII. Descansos y Vacaciones</i> .....	74
<i>Capítulo XIX. De las licencias</i> .....	76
<i>Capítulo XX. Estímulos y Recompensas</i> .....	80

<i>Transitorios</i> .....	85
---------------------------	----

Tercera reimpresión de la segunda edición: 2007  
D.R. © Instituto Nacional de Antropología e Historia  
Córdoba 45, Col. Roma, México, D.F.

*Impreso y hecho en México*

## CAPÍTULO I

### Generalidades

#### Título Primero Disposiciones generales

##### *Artículo 1*

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

##### *Artículo 2*

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

##### *Artículo 3*

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

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

En lo no previsto en las dos fracciones anteriores se aplicarán supletoriamente y en su orden: la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes de Orden Común, los Usos y Costumbres más favorables a los trabajadores, los principios generales de Derecho y Equidad.

#### Artículo 4

En estas Condiciones Generales de Trabajo serán designados:

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

#### Artículo 5

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

#### Artículo 6

Para los efectos del Artículo 3o. Fracción II de las presentes Condiciones, por parte del Instituto únicamente tendrán personalidad el Director General y los Funcionarios expresamente facultados para ello.

#### Artículo 7

Los Comités Ejecutivos Delegacionales del Sindicato, así como los representantes debidamente acreditados

por dichos Comités, tendrán personalidad para representar a los miembros de su Delegación ante el Director General del Instituto y sus representantes.

#### Artículo 8

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

#### Artículo 9

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

#### Artículo 10

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

#### Artículo 11

Estas Condiciones serán revisadas bianualmente por el Instituto y el Sindicato a solicitud de éste. Los salarios serán revisados anualmente. Para ello el Instituto se obliga a incorporar en su solicitud anual de presupuesto, el incremento acordado con el Sindicato, y a gestionar ante la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Programación y Presupuesto dicha solicitud, con el fin de que la autorización para la ejecución del incremento se efectúe a partir del 1o. de febrero de cada año. En todo caso se respetarán los aumentos a los salarios mínimos generales y profesionales, así como los emergentes.

## Artículo 12

A fin de elaborar por parte del Sindicato la solicitud de revisión bical de Condiciones y anual de salarios, el Instituto concederá permiso con goce de salario íntegro y demás prestaciones en los siguientes términos:

- a) Cuando se trate de la revisión integral de las Condiciones, a un número de quince trabajadores que contarán con dicho permiso a partir del 1o. de marzo de los años pares, concluyendo dicho permiso a partir del día siguiente a aquel en que se firmen de común acuerdo las Condiciones.
- b) Cuando se trate de la revisión salarial, a un número de cuatro trabajadores que contarán anualmente con dicho permiso, desde dos meses antes de la fecha en que deban quedar revisados los salarios.
- c) Los permisos anteriores serán independientes a cualquier otro que se mencione en las presentes Condiciones.

## Artículo 13

Los Convenios y Reglamentos que se celebren entre el Instituto y el Sindicato formarán parte integrante de las presentes Condiciones.

## Artículo 14

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

## Artículo 15

Los convenios específicos que celebren el Instituto y el Sindicato, y que superen, en beneficio de los trabajadores, lo establecido en las presentes Condiciones, no serán considerados como contravención a las mismas.

## CAPÍTULO II

### Clasificación de los trabajadores

## Artículo 16

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

## Artículo 17

Los trabajadores son: de confianza o de base.

## Artículo 18

Únicamente serán trabajadores de confianza los siguientes:

- I. Aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República o del Secretario de Educación Pública.
- II. Los que ocupen los siguientes puestos: El Director General, el Secretario Técnico, el Secretario Administrativo; los Directores y Subdirectores de Direcciones, Centros Regionales y Museos Nacionales o Regionales, el Director de la Biblioteca Nacional de Antropología e Historia, de la Escuela Nacional de Antropología e Historia y de la Escuela Nacional de Restauración y Muscografía; los Jefes y Subjefes de Departamentos; los Delegados Regionales y Estatales; el Tesorero General y Cajero General; Auditores; Pagador General; el Contador General, y tres contadores con

carácter de responsables generales de las áreas en que se divide el Departamento de Contabilidad, así como el responsable del área de trámites y el responsable del área de Nóminas del Departamento de Personal; los Abogados adscritos a la Dirección de Asuntos Jurídicos; los Administradores de Direcciones, Centros Regionales, de Museos Nacionales y Regionales, de Departamentos, de la Biblioteca Nacional de Antropología e Historia, de la Escuela Nacional de Antropología e Historia, de la Escuela Nacional de Restauración y Museografía, de Zonas Arqueológicas, de Delegaciones Estatales y Regionales; los Intendentes de la Escuela Nacional de Antropología e Historia, Oficinas de la Dirección General, de Museos Nacionales y Regionales; Jefe de la Fototeca del INAH; los Analistas y Programadores de la Dirección de Recursos Humanos y Presupuesto; Inspectores de Ingresos Propios del Instituto; la Secretaria Particular del Director General, del Secretario Técnico, del Secretario Administrativo, del Director de Asuntos Jurídicos, del Director de Recursos Humanos y Presupuesto; los Empleados de Servicios Auxiliares destinados a la atención directa y personal del Director General, del Secretario Técnico y del Secretario Administrativo.

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

#### *Artículo 19*

Son trabajadores de base los no incluidos en el artículo anterior y por ello serán inamovibles después de

seis meses de servicio. Ningún trabajador, incluyendo los de nuevo ingreso, podrá ser separado de su empleo si no es por haber incurrido en alguna de las causales de cese que se marcan en las presentes Condiciones.

RESERVA PÚBLICA

## CAPÍTULO III

### Admisión

## Título Segundo Del trabajador

#### *Artículo 20*

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

- a) Ser mayor de 16 años.
- b) Ser de nacionalidad mexicana, salvo en el caso previsto en el Artículo 9o. de la Ley.
- c) Haber sido aprobado su ingreso por la Comisión Nacional Mixta de Admisión respectiva.
- d) Aprobar el examen médico tipo establecido por la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene.

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

#### *Artículo 21*

La Comisión Mixta de Admisión, tanto del personal administrativo, técnico y manual como de los profesores de investigación científica y docencia, son las únicas instancias facultadas para decidir sobre el ingreso de los trabajadores de base. La integración, facultades y funcionamiento de ambas comisiones se sujetarán a lo establecido en los reglamentos respectivos.

#### *Artículo 22*

Una vez que la Comisión Mixta de Admisión del personal respectivo haya aprobado el ingreso de un aspirante, enviará a la Dirección de Recursos Humanos y Presupuesto y al Departamento de Personal del Instituto, el

acta de admisión y los documentos que de conformidad con estas Condiciones deban entregarse, con el objeto de que la primera lo incluya en nómina y el segundo expida el nombramiento correspondiente.

## CAPÍTULO IV

### *Nombramientos*

#### *Artículo 23*

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

#### *Artículo 24*

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

#### *Artículo 25*

Los nombramientos deben contener los siguientes datos:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio particular.

- II. Servicios que deben prestarse determinados con precisión, de acuerdo al Catálogo de Puestos o Tabulador vigentes.
- III. Carácter del nombramiento: definitivo, provisional, interino, por obra y tiempo determinado.
- IV. Categoría escalafonaria correspondiente.
- V. Duración de la jornada de trabajo y horario específico.
- VI. Salario que deberá percibir el trabajador.
- VII. Lugar en el que prestará sus servicios, determinando tanto el centro de adscripción como el domicilio específico.

#### *Artículo 26*

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

- I. Es definitivo el que se expide para cubrir una vacante definitiva o una plaza de nueva creación.
- II. Es provisional el que se expide a un trabajador que ocupe una vacante temporal originada por una licencia mayor de seis meses.
- III. Es interino cuando se expide a un trabajador que ocupe una vacante originada por una licencia que no exceda de seis meses.
- IV. Es por obra y tiempo determinado el que se expide a un trabajador cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera, y no podrá exceder de seis meses. En ningún caso se celebrarán contratos por obra y tiempo determinado que pretendan desvirtuar la naturaleza de una relación de trabajo de carácter permanente.

#### *Artículo 27*

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

## CAPÍTULO V

### De la suspensión de los efectos del nombramiento

#### Artículo 28

Son causas de suspensión temporal del nombramiento las siguientes:

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

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

#### Artículo 29

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

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

la denuncia, ésta deberá formularse dentro de los mismos 60 días naturales.

#### Artículo 30

En relación con lo dispuesto en el último párrafo del Artículo 28 de estas Condiciones, previamente a la suspensión del nombramiento el trabajador o el Sindicato estarán facultados para aportar pruebas respecto del dictamen que origine la suspensión; posteriormente el Titular del Instituto determinará lo procedente.

## CAPÍTULO VI

### De la terminación de los efectos del nombramiento

#### Artículo 31

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

#### Artículo 32

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

- I. Por renuncia debidamente ratificada ante el Jefe del Departamento de Personal del INAH.
- II. Por muerte del trabajador.
- III. Por incapacidad del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores; la incapacidad deberá ser comprobada por medio del dictamen médico del ISSSTE, teniendo el trabajador derecho a presentar su propio dictamen.

- IV. Por conclusión de la obra y tiempo determinados, estipulados en el nombramiento.
- V. Por resolución previa del Tribunal en los casos siguientes:
- a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes, compañeros o subordinados, o contra familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
  - b) Cuando faltare por más de cinco días consecutivos a sus labores sin causa justificada. En este caso el superior inmediato levantará en el quinto día el acta correspondiente, en presencia del representante sindical del centro de trabajo.
  - c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
  - d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
  - e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo y que cause perjuicio al INAH.
  - f) Por abandono o falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo o a la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes o que causen la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que pongan en peligro la salud o la vida de las personas, en los términos de estas Condiciones.
  - g) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios, o de las personas que ahí se encuentren laborando.
  - h) Por incurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, o consumir alguno de estos elementos dentro del lugar de trabajo.
  - i) Por desobedecer reiteradamente sin justificación las órdenes de sus superiores, en el cumplimiento de los servicios estipulados en el nombramiento.

- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.
- k) Por falta comprobada de incumplimiento de estas Condiciones en los términos del Artículo 50.

#### *Artículo 33*

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

#### *Artículo 34*

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

#### *Artículo 35*

El Sindicato o el trabajador afectado estarán facultados para solicitar al Instituto la reconsideración de la solicitud formulada por éste ante el Tribunal respecto a la terminación de los efectos de su nombramiento, en un término de 30 días a partir de la fecha en que haya tenido conocimiento. Dicha solicitud deberá resolverse por escrito en un plazo de 10 días, por el Director General o el Secretario Técnico.

## CAPÍTULO VII

### Derechos de los trabajadores

#### Artículo 36

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

#### Artículo 37

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

#### Artículo 38

Son derechos comunes de los trabajadores:

- I. Desempeñar únicamente las funciones especificadas en el nombramiento. En los casos que por necesidades especiales del Instituto se requiera su colaboración en un trabajo de otra especialidad, la participación será voluntaria, salvo en los casos de fenómenos naturales y accidentes.
- II. Recibir los salarios que le correspondan por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias, en los términos de las presentes Condiciones. Asimismo gozar de las prestaciones contempladas en las mismas.
- III. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que correspondan, derivadas de riesgos profesionales, en los términos de lo dispuesto en estas Condiciones, en la Ley y la Ley del ISSSTE.
- IV. Recibir los estímulos y recompensas conforme a lo establecido en las presentes Condiciones, las disposiciones legales relativas y los usos y costumbres.

- V. Ser promovidos escalafonariamente en los términos de los Reglamentos de Escalafón respectivos.
- VI. Estar inscrito en plenitud de derechos en el régimen de seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado.
- VII. En caso de incapacidad parcial permanente, otorgarle un trabajo adecuado a sus capacidades físicas y sin menoscabo del salario que venía percibiendo. Lo anterior no generará beneficios escalafonarios en favor de terceros.
- VIII. Ocupar el puesto que desempeñaba en su misma unidad de adscripción, al reintegrarse al servicio después de ausencia por enfermedad, maternidad o licencia.
- IX. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fijan las presentes Condiciones y la Ley.
- X. Obtener licencias, con o sin goce de sueldo, de acuerdo con estas Condiciones.
- XI. Recibir trato decoroso de parte de los superiores, compañeros y subalternos.
- XII. Cuando se obtenga sentencia favorable del Tribunal que haya causado ejecutoria, ser reinstalado en su empleo y en su lugar de adscripción, así como percibir los salarios caídos, preferentemente en una sola exhibición de los propios fondos del INAH, y en un plazo de 30 días.
- XIII. Continuar ocupando su empleo, cargo o comisión, al obtener libertad caucional, siempre y cuando no se trate de proceso por delitos oficiales.
- XIV. En caso de que un trabajador se encuentre en prisión, el INAH empleará con nombramiento interino a un familiar en primer grado hasta que el trabajador obtenga su libertad. Obtenida ésta, el trabajador tiene derecho a reintegrarse a su puesto, cesando inmediatamente el nombramiento interino de su familiar, sin responsabilidad para el INAH.
- XV. Recibir oportunamente y por escrito cualquier notificación personal que le afecte al trabajador,

así como copia de cualquier documento que contenga una modificación en sus Condiciones de Trabajo o que pueda ser utilizado para la aplicación de alguna de las sanciones establecidas en las presentes Condiciones, incluyendo la terminación de los efectos del nombramiento. De no ser así, carecerán de validez dichos documentos.

- XVI. Exigir que se acrediten en su expediente las notas buenas y meritorias que reciba.
- XVII. Exigir la observancia de los procedimientos establecidos en los Capítulos V, VI y VII de las presentes Condiciones, para los casos de suspensión o terminación de los efectos del nombramiento.
- XVIII. Cambiar de adscripción en los términos de estas Condiciones.
- XIX. Asistir a los cursos de especialización, capacitación y/o postgrado reconocidos y reglamentados por el INAH y el Sindicato, o recibiendo dentro o fuera de las horas de trabajo las facilidades para asistir.
- XX. Optar por becas de capacitación, especialización y/o de postgrado, de acuerdo con la reglamentación respectiva.
- XXI. Asistir a reuniones científicas y/o técnicas de su especialidad, de acuerdo con la reglamentación respectiva.
- XXII. Recibir para sus hijos el servicio de guardería y de los planteles educativos del INAH, de acuerdo con el Reglamento respectivo.
- XXIII. Participar en las actividades culturales, sociales y deportivas que se convengan entre el INAH y el Sindicato.
- XXIV. Asistir a las asambleas, actos sindicales, y desempeñar comisiones sindicales.
- XXV. Recibir crédito a la participación que haya tenido en un proyecto técnico o de investigación, sea éste individual o colectivo.
- XXVI. Ejercer el derecho de huelga en los términos que establece la Ley.

- XXVII. Participar en su dependencia de adscripción, por sí o mediante representación, en la elaboración de planes, programas y proyectos.
- XXVIII. Participar con voz y voto, por sí o por medio de representantes sectoriales, en los órganos del Instituto que puedan afectar con sus decisiones el trabajo.
- XXIX. Obtener oportuno y calificado juicio sobre los trabajos que presente al Instituto para su publicación o ejecución. Este juicio deberá emitirse en un término no mayor de 45 días a la fecha de presentación. Todo trabajo o publicación debe estar enmarcado dentro de un proyecto gener al del INAH o del centro de trabajo, debidamente aprobado.
- XXX. Dictar conferencias o cursillos y participar en reuniones de su especialidad, previa autorización del INAH, cuando sea a nombre de éste.
- XXXI. Contar y requerir de sus jefes y compañeros el respeto que merezcan sus iniciativas y los criterios que sustente durante el desempeño de sus labores.
- XXXII. Emitir opiniones y juicios, dentro del seno de su unidad de trabajo y ante sus jefes, acerca de los trabajos que se realizan y sobre los aspectos que competen.
- XXXIII. Proponer, al presentarse un proyecto o durante su desarrollo, modificaciones o cambios con el propósito de mejorar el trabajo.
- XXXIV. Conocer las razones por las cuales sus iniciativas o criterios no sean aceptados.
- XXXV. Estar informado de los objetivos y procedimientos contemplados en el proyecto o programa en el cual colabora.
- XXXVI. Contar con los instrumentos necesarios para su trabajo y con el adecuado acondicionamiento del lugar en que labora. En ningún caso podrán ser disminuidas las condiciones de trabajo en el lugar donde preste sus servicios.

- XXXVII. Recibir, previa solicitud de las autoridades competentes, los documentos que acrediten su participación en planes, programas y proyectos.
- XXXVIII. Los trabajadores que realicen estudios obligatorios dentro del Sistema Educativo Nacional, tendrán derecho a disfrutar de una hora y media diariamente dentro de su jornada de trabajo. La ubicación del horario correspondiente a esta hora y media será acordada entre Instituto y Sindicato. Asimismo los trabajadores que realicen otros estudios gozarán del tiempo que se acuerde en la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Becas; en ambos casos disfrutarán de este derecho únicamente durante el periodo de clases y por una sola vez en cada grado académico, siempre y cuando presenten el comprobante de estudios respectivo. Lo anterior se hará sin detrimento a su salario, prestaciones y derechos.
- XXXIX. Obtener la información existente sobre los diferentes proyectos de investigación y programas de trabajo que se realizan en el Instituto, siempre y cuando se relacionen con aquel en que participe el solicitante.
- XL. Para los investigadores y técnicos, conocer oportunamente el presupuesto aprobado que se asigne al proyecto de investigación o programa de trabajo en que se participe, así como de las modificaciones y aplicaciones al mismo que le afecten.
- XLI. Participar conjuntamente con la autoridad respectiva, en el nombramiento de las coordinaciones técnicas o académicas de Taller o de Sección.
- XLII. Recibir una compensación por el desempeño de una coordinación de Taller o de Sección.
- XLIII. En caso de que por reorganización del Instituto desaparezca un centro de trabajo, el nuevo lugar de adscripción será fijado de común acuerdo entre el trabajador afectado y el Instituto, con intervención del Sindicato.
- XLIV. Asistir gratuitamente a los servicios culturales del Instituto. En el caso de las excursiones a cargo de

éste, se otorgarán cinco lugares en cada excursión, en el camión respectivo, con el servicio de guía; los demás gastos serán pagados por el trabajador. Las confirmaciones deberán hacerse con una semana de anticipación.

- XLV. Adquirir con 40% de descuento las publicaciones y discos, y con un 25% de descuento las reproducciones que expende el Instituto.
- XLVI. Recibir anualmente una dispensa con artículos de primera necesidad.

#### Artículo 39

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

1. Para los trabajadores de investigación, docencia y técnicos:
  - a) Ser adscritos dentro de los planes y programas aprobados por el Instituto, al proyecto en que desea trabajar, de acuerdo a las necesidades de este último, salvo que haya sido contratado para realizar obra determinada.
  - b) Ser relevado de tareas adicionales que pudieran obstaculizar o demorar el trabajo a su cargo, sin perjuicio de los planes y programas del Centro de Trabajo.
  - c) En el caso de personal de tiempo completo, impartir clases por un tiempo no mayor de seis horas a la semana.
  - d) Conservar una copia (al costo) de su producción, como muestra del trabajo realizado por él o con su colaboración.
  - e) Publicar los ensayos o artículos que produzca, relacionados con su actividad.

Cuando en ellos haga mención o incluya información acerca de los planes, programas y proyectos del Instituto, deberá contar con la aprobación de las autoridades competentes.

f) Solicitar de otras instituciones, a través de las autoridades competentes y previo acuerdo expreso del Director General, fondos y recursos adicionales para realizar un Proyecto aprobado por el Órgano o la autoridad competente. Los fondos y recursos que se obtengan deberán ingresar al Instituto y suministrarse por estos a los participantes del Proyecto, mediante la comprobación respectiva.

II. Para los trabajadores de investigación y docencia:

- a) Realizar sus trabajos y dictar sus cátedras con la más amplia libertad de investigación y exposición.
- b) Emitir, dentro de los programas, proyectos y unidades de adscripción, juicios y opiniones acerca de las investigaciones y tareas que realiza individual o colectivamente y sobre aspectos metodológicos, técnicos o políticos de su trabajo.
- c) Hacer constar tales juicios y opiniones en los materiales destinados a la publicación.
- d) Retirar su nombre de la nómina de autores de un trabajo o investigación colectiva, cuando disienta de la mayoría. En este caso no podrá reclamar como suya la aportación intelectual conjunta, aunque conserva el derecho de publicar en otro documento sus propias conclusiones.
- e) Disfrutar de un año por cada seis años efectivos en labores de investigación y docencia, por concepto de Año Sabático, en los términos previstos en el reglamento correspondiente.
- f) Para el personal de tiempo completo, dirigir o asesorar, con remuneración o sin ella y previa autorización del Director General y del jefe de la unidad de adscripción, publicaciones o proyectos relacionados con su especialidad, ajenos al Instituto.
- g) Ser miembro de academias científicas y organismos similares sin mengua de sus actividades en el Instituto.
- h) Traducir, con remuneración o sin ella, previa autorización del jefe de su unidad de adscripción,

obras de importancia científica destinadas a ser publicadas.

## CAPÍTULO VIII

### Obligaciones de los trabajadores

#### Artículo 40

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

- I. Asistir puntualmente a sus labores.
- II. Atender su trabajo en las horas de labores.
- III. Cumplir con lo dispuesto en las presentes Condiciones y en sus circulares de aplicación, en las Leyes y Reglamentos concernientes y en lo estipulado por los jefes respectivos, siempre y cuando no contravengan las presentes Condiciones.
- IV. Hacer uso debido del material de trabajo suministrado por el INAH.
- V. Usar los útiles o herramientas que les suministren, para los usos a que estén destinados.
- VI. Atender los avisos tendientes a prevenir los riesgos profesionales y las disposiciones de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene.
- VII. Tratar con cuidado y conservar en buen estado los muebles, máquinas y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo, de tal manera que sólo sufran el desgaste propio de su uso normal. Deberán informar a su superior inmediato los defectos en los citados bienes, tan pronto como los adviertan.
- VIII. Cumplir con las comisiones que por servicio se le encomienden en un lugar distinto a aquél en el que desempeñen habitualmente sus labores, siempre que se ajusten a las presentes Condiciones y a los acuer-

dos específicos que sobre esta materia hayan celebrado el INAH y el Sindicato.

- IX. Usar, durante las labores que lo requieran de los uniformes, prendas de vestir y distintivos que para este efecto proporcione el Instituto.
- X. Guardar reserva de los asuntos oficiales que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- XI. Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que les confíen con motivo de su trabajo.

#### Artículo 41

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

- I. Para el personal de investigación y docencia.
  - a) Realizar las investigaciones y tareas que le corresponden por acuerdo con las funciones que tienen asignadas en el Instituto y con lo señalado por los planes, programas y proyectos aprobados.
  - b) Informar al órgano o autoridad respectiva del avance de las actividades encomendadas, dentro del plazo que se fije para tal efecto y cuando sea necesario. En caso de que exista Reglamento en el Centro de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el mismo.
  - c) Realizar las comisiones de trabajo que, en virtud del carácter institucional y legal del Instituto, le sean asignadas.
  - d) Para el personal de tiempo completo, no trabajar en otra Institución o desempeñar empleos, comisiones o cargos remunerados en organismos de cualquier tipo diferentes al Instituto, y no ejercer su profesión fuera del mismo, con excepción de los casos previstos en el Artículo 38 de estas Condiciones.
  - e) Reservar para el Instituto la prioridad de los resultados de las investigaciones realizadas y colaborar periódicamente en publicaciones regulares de la Institución, por lo menos dos veces al año. Cuando de conformidad con el trabajador y el órgano o autoridad competente

- asi lo acuerde, los resultados de las investigaciones podrán quedar a disposición de otras Instituciones.
- f) Hacer constar en sus escritos, trabajos y conferencias, cuando éstos se refieran a temas y contenidos propios de las investigaciones y tareas que realiza en el Instituto, que son fruto de la labor realizada en el mismo.
- g) Colaborar y participar, con los investigadores y técnicos de su dependencia y de otras dependencias del Instituto, en las tareas colectivas relacionadas con sus políticas y programas.
- h) Participar en la creación y formación de catálogos, ficheros y fondos documentales de carácter colectivo, conservando la autoría de su obra para fines de publicación.
- i) Promover la superación académica y técnica de sus compañeros y en particular del personal asignado a proyectos que dirijan y coordinen.
- j) Proporcionar asesorías y realizar peritajes en su especialidad, para el cumplimiento de las funciones del Instituto.
- k) Entregar al Instituto los planos, croquis, bocetos, moldes y negativos fotográficos e impresiones, grabaciones, etc., que hayan producido en su trabajo, así como el equipo, herramienta y material sobrante que haya sido adquirido con presupuesto del Instituto o proporcionado a éste en virtud de donación o convenio.
- II. Para el personal técnico:
  - a) Realizar las tareas que se le encomienden conforme a lo establecido en los planes, programas y proyectos aprobados, y aceptar las responsabilidades que le correspondan de acuerdo a su nombramiento.
  - b) Proporcionar asesorías y realizar peritajes en su especialidad y categoría, para el cumplimiento de las funciones del Instituto.
  - c) Responder ante el Titular de la unidad de adscripción, del desempeño del trabajo del personal que participa en el proyecto que en su caso coordine.
  - d) Informar al órgano o autoridad respectiva, del avance de las actividades encomendadas, dentro del

## Prohibiciones a los trabajadores

## Artículo 43

Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Abandonar o suspender injustificadamente las labores que le correspondan.
- II. Ausentarse de su unidad de adscripción en horas de labores, sin el permiso correspondiente.
- III. Introducir alimentos, bebidas embriagantes o drogas enervantes al Instituto.
- IV. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labores, excepto si, por razón de su trabajo, están debidamente autorizados para portarlas.
- V. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de enervantes; dichos estados deberán ser debidamente comprobados por un médico.
- VI. Hacer anotaciones falsas en las tarjetas o registros de asistencia del personal. Para el responsable directo del control de las mismas, permitir que se hagan.
- VII. Destruir, sustraer o extraviar cualquier documento oficial o expediente y que con ello se beneficie o afecte a un trabajador. Así como cuando se afecte a la Institución.
- VIII. Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del lugar donde el trabajo se desempeñe o de las personas que ahí se encuentren.
- IX. Causar intencionalmente daños o la destrucción de edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás objetos que estén al servicio del INAH.
- X. Incurrir en actos de violencia, inmorales, amagos, injurias o malos tratos, contra sus jefes, compañeros o subalternos o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

## Artículo 42

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

- XI. Aprovechar los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales.
- XII. Ser procuradores, gestores o agentes particulares y tomar a su cuidado el trámite de asuntos relacionados con el Instituto, aun fuera de labores.
- XIII. Hacer préstamos con intereses a los trabajadores del INAH, así como retener sueldos por encargo o por comisión de otras personas, sin que medie o exista orden escrita de la autoridad competente con notificación del afectado.
- XIV. Dar referencias con carácter oficial sobre el comportamiento y servicio de empleados que hubieren tenido a sus órdenes.
- XV. Solicitar, insinuar o aceptar del público gratificación u obsequios por dar preferencia en el despacho de los asuntos, por no obstaculizar su trámite o resolución o por motivos análogos.
- XVI. Penetrar en las oficinas después de las horas de labores, si no cuenta con autorización del personal facultado.
- XVII. Proporcionar, sin la debida autorización, documentación, datos o informes de los asuntos de su unidad de adscripción.

#### Artículo 44

El incumplimiento de las obligaciones a que se refieren los Artículos 40, 41 y 42 y la ejecución de las prohibiciones contenidas en el Artículo 43, se hará constar en un Acta que se levantará con la presencia del Jefe del Centro de Trabajo, de la representación sindical y de los afectados. En dicha Acta se asentarán con toda precisión los hechos, la declaración del trabajador o trabajadores afectados y de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto una copia al trabajador y otra al representante sindical, para los efectos que procedan.

## CAPÍTULO X

### Sanciones

#### Artículo 45

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

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

#### Artículo 46

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

#### Artículo 47

Se amonestará por escrito con nota mala al trabajador, cuando ejecute cualquiera de las prohibiciones a que se refiere el Artículo 43 de las presentes Condiciones.

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

#### Artículo 48

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

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

#### Artículo 49

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

#### Artículo 50

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

- a) Cuando acumule seis actas en un plazo de tres meses, con motivo de incumplimiento de las obligaciones estipuladas en los artículos 40 y 42 de estas Condiciones.
- b) Cuando acumule tres actas en un plazo de tres meses, con motivo de la ejecución de las prohibiciones a que se refiere el Artículo 43, con excepción de las fracciones V, VII, IX y XVII, en las que se observará el procedimiento que marcan los artículos 46 y 45 bis de la Ley.

#### Artículo 51

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

#### Artículo 52

No podrá aplicarse sanción alguna a los trabajadores sin previa audiencia del trabajador afectado, pudiendo éste solicitar la presencia del representante sindical.

#### Artículo 53

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

#### Artículo 54

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

#### Artículo 55

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

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

## CAPÍTULO XI

### Seguridad Social y Prestaciones

#### Artículo 56

Todos los trabajadores del INAH, sean de base o de confianza, gozarán íntegramente de las siguientes prestaciones que otorga la Ley del ISSSTE:

- I. Seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad.
- II. Seguro de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.
- III. Servicios de reeducación y readaptación de inválidos.
- IV. Servicios que eleven los niveles de vida del trabajador y de su familia.
- V. Promociones que eleven la preparación técnica y cultural y que activen las formas de sociabilidad del trabajador y de su familia.
- VI. Crédito para la adquisición en propiedad, de casas o de terrenos para la construcción de las mismas, destinados a la habitación familiar del trabajador.
- VII. Arrendamiento de habitaciones económicas pertenecientes al ISSSTE.
- VIII. Préstamos a corto plazo.
- IX. Préstamos hipotecarios.
- X. Jubilación.
- XI. Seguro de vejez.
- XII. Seguro de invalidez.
- XIII. Seguro por causas de muerte.
- XIV. Indemnización global.

#### Artículo 57

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

#### Artículo 58

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

#### Artículo 59

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

#### Artículo 60

En todos los casos en que un oftalmólogo prescriba el uso de anteojos, el INAH cubrirá al trabajador el 50% del costo de los mismos, hasta un máximo de \$1,000.00 mediante la respectiva comprobación.

#### Artículo 61

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

#### Artículo 62

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

### Artículo 63

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

### Artículo 64

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

### Artículo 65

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

### Artículo 66

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

por una comisión sindical de acuerdo a su programa de trabajo.

### Artículo 67

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

### Artículo 68

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

### Artículo 69

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

### Artículo 70

El Instituto otorgará el aval de fianzas inquilinarias para el arrendamiento de casas o departamentos a sus trabajadores que por cambio de adscripción trasladen su do-

micilio del Área Metropolitana al interior del país o viceversa, y de una entidad federativa a otra.

*Artículo 71*

El INAH proporcionará el servicio de C.D.I. para los trabajadores en el Área Metropolitana.

*Artículo 72*

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

*Artículo 73*

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

*Artículo 74*

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

*Artículo 75*

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

**Título Tercero  
Del Titular**

## CAPÍTULO XII

### Obligaciones del Titular

#### *Artículo 76*

El Director General del Instituto está obligado a:

- I. Cubrir a los trabajadores sus salarios y demás cantidades que devenguen en los términos y plazos que establecen las Leyes respectivas, Convenios, Reglamentos y estas Condiciones.
- II. Cubrir las cantidades correspondientes a indemnizaciones por incapacidades, de acuerdo con las reglas del Capítulo II de estas Condiciones.
- III. Cubrir a los deudos de los trabajadores que fallezcan, por concepto de pagos de defunción, las sumas que autorizan las presentes Condiciones.
- IV. Cubrir hasta el 50% de los salarios a los trabajadores suspendidos en sueldos por la comisión de faltas oficiales, o sujetos a proceso por la comisión de delitos oficiales, desde la fecha del auto de formal prisión hasta la de sentencia absolutoria.
- V. Proporcionar a los trabajadores pasajes, viáticos y gastos en la forma y en los casos siguientes:
  - a) Cuando tengan que trasladarse a otros lugares para la atención de enfermedades profesionales.
  - b) Cuando se vean obligados a trasladarse de un lugar a otro por necesidades del servicio.
  - c) Si el traslado fuera por un periodo mayor de seis meses, los trabajadores tendrán derecho a que se les proporcionen los pasajes para sus padres, cónyuge e hijos, siempre que dependan económicamente de ellos; asimismo a que se les cubran los gastos de flete para el menaje de casa, más una quinceava de salario para gastos de instalación.
- VI. Proporcionar abogados, así como otorgar fianzas para que los trabajadores obtengan libertad caucional, cuando sean procesados por actos ejecutados

en cumplimiento de su deber. Tan pronto como lo solicite el interesado, ya sea directamente o por conducto de los representantes sindicales, el Jefe de la Oficina correspondiente expedirá una constancia de que el empleado se encontraba en el desempeño de sus labores en el momento en que ocurrieron los hechos que originaron el procedimiento penal. La garantía contemplada en esta fracción se hará extensiva a los percances que pudieran sucederle al trabajador al transportarse de su casa al trabajo y viceversa. El Titular quedará exento de esta obligación en los casos estipulados en las fracciones I, II y III del Artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo.

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

tado por ella, y pagar los salarios caídos en los términos del laudo definitivo.

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

- XXIV. Dictar las disposiciones necesarias a que deban sujetarse tanto el público como los visitantes a las dependencias del Instituto, con motivo de la prestación de un servicio.
- XXV. Cumplir con las demás obligaciones previstas en estas Condiciones y otros ordenamientos legales.

**Título Cuarto  
Del Trabajo**

VERSIÓN PÚBLICA

## CAPÍTULO XIII

### Jornadas y horarios

#### *Artículo 77*

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

#### *Artículo 78*

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

#### *Artículo 79*

El horario de trabajo se registrará de acuerdo a las siguientes modalidades:

- I. El personal del área de custodios deberá desarrollar sus actividades de la siguiente forma:
  - a) Los trabajadores que laboren 35 horas lo harán en jornada continua de las 7 a las 14, de las 8 a las 15, de las 9 a las 16, de las 10 a las 17, de las 11 a las 18 o de las 12 a las 19 horas.
  - b) Los trabajadores que laboren en las zonas arqueológicas y museos del área metropolitana con jornada de 45 horas, trabajarán únicamente jornada continua, la cual podrá ser de 7 a 16, de 8 a 17, de 9 a 18 o de 10 a 19 horas.
  - c) Los trabajadores que no se encuentren en el supuesto a que se refiere el inciso b) anterior, con jornada de 45 horas, laborarán en forma continua de las 7 a las 16, de las 8 a las 17, de las 9 a las 18 o de

- las 10 a las 19 horas, o discontinuas entre las 7 y las 19 horas, en ambos casos atendiendo a las necesidades del servicio y al uso y costumbres del lugar.
- II. El personal de otras áreas (administrativos y técnicos) laborarán jornada continua de 35 horas, de la siguiente forma: de 8 a 15, de 9 a 16, de 10 a 17, de 11 a 18 o de 12 a 19 horas. Los trabajadores de 45 horas laborarán 9 horas diarias entre las 8 y las 19 horas, en jornada continua o discontinua, atendiendo a las necesidades del servicio y al uso y costumbres del lugar.
  - III. Para el personal de investigación científica y docencia, la jornada de trabajo será de 7 o 4 horas diarias, sea tiempo completo o medio tiempo respectivamente, y sea en forma continua o discontinua, según las disposiciones de cada centro de trabajo y preferentemente entre las 8 y las 21 horas de lunes a viernes.
  - IV. La jornada del personal con horario nocturno será por cada 12 horas de trabajo 36 horas de descanso. En caso de que se labore jornada discontinua, el tiempo que transcurra entre la terminación de la primera parte de la jornada y el inicio de la segunda no podrá exceder de dos horas. Cuando por necesidades del servicio se requiera el cambio de horario de un trabajador, el jefe del centro de trabajo deberá justificar debidamente esta necesidad ante el Sindicato y el trabajador afectado, en base a criterios objetivos; en caso de que no se siga este procedimiento o no se justifique objetivamente la necesidad del servicio, dicho cambio no procederá.

#### Artículo 80

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

#### Artículo 81

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

#### Artículo 82

Los trabajadores dispondrán de un lapso de tolerancia de 100 minutos a la semana para registrar su entrada. Al trabajador que se excediere de ese lapso se le descontará de su salario el importe correspondiente a la totalidad del tiempo no trabajado.

#### Artículo 83

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

#### Artículo 84

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

#### Artículo 85

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

- I. Cuando no registre su entrada sin causa justificada.
- II. Cuando abandone sus labores antes de la hora de salida reglamentaria, sin autorización de sus superiores, y regrese únicamente para registrar su salida.
- III. Cuando injustificadamente no registre su salida.

#### Artículo 86

El trabajador que no pueda concurrir a sus labores por enfermedad, deberá informar de su falta de asisten-

cia al Departamento de Personal o a la unidad de su adscripción, dentro de los 60 minutos siguientes a la hora reglamentaria de entrada, salvo que justifique la imposibilidad de hacerlo.

#### *Artículo 87*

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

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

#### *Artículo 88*

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

#### *Artículo 89*

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

#### *Artículo 90*

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

#### *Artículo 91*

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

#### *Artículo 92*

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

#### *Artículo 93*

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

### CAPÍTULO XIV

#### **Del escalafón**

#### *Artículo 94*

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

### Artículo 95

El sistema escalafonario del Instituto está fundamentado en el Convenio del 27 de julio de 1978 para el personal técnico, administrativo y manual, y en las bases de Convenio firmadas el 14 de diciembre de 1979 para el personal de investigación científica y docencia, en los Reglamentos de Escalafón correspondientes y en el Artículo 49 de la Ley.

### Artículo 96

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

### Artículo 97

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

### Artículo 98

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

### Artículo 99

Considerando que los trabajadores de investigación científica y docencia al servicio del Instituto gozan del incremento salarial automático del quinquenio porcentual por concepto de antigüedad, consistente en el 1% anual acumulable del salario presupuestal, pagadero por cada 5 años vencidos, el Instituto hará extensiva esta prestación a los trabajadores administrativos, técnicos y manuales.

para lo cual hará las gestiones necesarias ante las autoridades competentes a fin de obtener la autorización presupuestal correspondiente. La antigüedad se contará a partir de la fecha de ingreso del trabajador al INAH, independientemente de su forma de pago o contratación, y su otorgamiento se hará de acuerdo a la siguiente tabla:

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

### Artículo 100

Los objetivos del escalafón son:

- I. Garantizar a los trabajadores su desarrollo personal y colectivo a través de la promoción y ascenso individual del trabajador dentro del INAH.
- II. Garantizar al trabajador que su función a realizar y percepción salarial corresponden a su capacidad y trabajo desempeñado.
- III. Lograr que el personal del Instituto se encuentre ubicado en las posiciones idóneas para lograr el desarrollo de la Institución y el cumplimiento de sus objetivos.

### Artículo 101

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

### Artículo 102

Se obtiene el cambio automático de categoría por grado académico sin necesidad de vacante, cuando algún trabajador adquiera la pasantía o se titule como licenciado, maes-

tro o doctor en las especialidades del Catálogo de Puestos o Tabulador que requieran del nivel profesional y de postgrado. Estos cambios de categoría no generarán recorrido escalafonario. Para obtener este cambio, y por consiguiente el pago correspondiente, será necesario que el trabajador presente la carta de pasante, el acta de examen o título correspondiente que demuestre la obtención del nivel académico.

#### Artículo 103

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

#### Artículo 104

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

#### Artículo 105

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

#### Artículo 106

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

#### Artículo 107

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

## CAPÍTULO XV

### Del salario

#### Artículo 108

Salario es la cantidad que se paga al trabajador a cambio de sus servicios y se establece específicamente en el nombramiento expedido por el Departamento de Personal del Instituto.

#### Artículo 109

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

#### Artículo 110

Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán por nómina en

moneda de curso legal o por medio de cheques, en días laborables y dentro de las horas de servicio.

#### *Artículo 111*

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

#### *Artículo 112*

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

- I. Por deudas contraídas con el Estado, por cobro de impuestos, por concepto de anticipos de sueldo, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, daños a bienes del Instituto imputables al trabajador, o daños previstos en el Artículo 55 de las presentes Condiciones, debidamente comprobados.
- II. Por cobro de cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias, o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su consentimiento.
- III. Por descuentos ordenados por el ISSSTE con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores.
- IV. Por descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir pensiones alimenticias que fueren exigidas al trabajador.
- V. Para cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en Institución Nacional de crédito autorizada para tal efecto.
- VI. Para cubrir obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentido, derivadas de la adquisición de seguro de vida colectivo y complementario.

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

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

#### *Artículo 113*

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

#### *Artículo 114*

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

#### *Artículo 115*

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

#### *Artículo 116*

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

### Artículo 117

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

## CAPÍTULO XVI

### Cambios, permutas y comisiones

#### Artículo 118

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

#### Artículo 119

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

#### Artículo 120

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

- I. Por necesidades del servicio, en cuyo caso el Jefe del centro de trabajo que solicite el servicio deberá justificar debidamente esta necesidad ante el Sindicato y el trabajador afectado, en base a criterios objetivos; en caso de que no se siga este procedimiento o no se justifique objetivamente la necesidad del servicio, dicho cambio no procederá.
- II. Por solicitud voluntaria del trabajador, siempre y cuando no afecte las labores de la dependencia y el proyecto en que participa.
- III. Los casos previstos en la Fracción IV y en el último párrafo de la Fracción V del Artículo 46 de la Ley, así como en el Artículo 49 de las presentes Condiciones.

#### Artículo 121

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

#### Artículo 122

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

- a) Por estar en peligro la salud o la vida del trabajador.
- b) Por enfermedad del trabajador.

#### Artículo 123

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

no haya cambio de residencia, y de 15 días hábiles en el caso contrario.

#### *Artículo 124*

Cuando exista creación, reestructuración o reorganización de un centro de trabajo, que modifique las condiciones laborales establecidas en los nombramientos, el Instituto informará tal situación en forma previa al Sindicato, fijándose los términos de dicha modificación de acuerdo con el trabajador afectado y con la intervención del Sindicato, de conformidad a lo estipulado en las presentes Condiciones.

#### *Artículo 125*

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

#### *Artículo 126*

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

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

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

Para cada una de las Delegaciones citadas se otorgará una plaza comisionada de secretaria, de 45 horas.

#### *Artículo 127*

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

#### *Artículo 128*

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

#### *Artículo 129*

El cambio de adscripción o permuta no afectará la categoría escalafonaria del trabajador.

## CAPÍTULO XVII

### De los riesgos profesionales

#### *Artículo 130*

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

#### *Artículo 131*

Serán considerados riesgos de trabajo los siguientes:

- I. Los accidentes y enfermedades a que estén expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores.

- II. Los que sufra el trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeñe sus labores, o viceversa.
- III. Las agresiones de que sea objeto el trabajador al prestar sus servicios.

#### Artículo 132

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

#### Artículo 133

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

- I. Nombre, empleo y domicilio particular del trabajador víctima del accidente.
- II. Día, hora y circunstancia en que ocurrió el accidente.
- III. Testigos del accidente.
- IV. Lugar al que fue trasladado el trabajador después del accidente; médico que lo atendió de urgencia y determinación de la incapacidad. Todos estos datos se harán constar en un acta y al informe deberá anexarse el dictamen médico.

#### Artículo 134

El Instituto tramitará el pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes en caso de accidentes

profesionales, de acuerdo con lo establecido por la Ley del ISSSTE.

#### Artículo 135

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

#### Artículo 136

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

#### Artículo 137

Para prevenir los riesgos profesionales se establecerá la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene, que determinará las labores que se consideren insalubres y/o peligrosas, precisando las condiciones de trabajo y elementos de protección e higiene y de prevención de los riesgos profesionales o de trabajo que se requieran. Las determinaciones de esta Comisión serán atendidas de manera inmediata por el Instituto.

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

- I. Se establecerán Comisiones Mixtas Locales de Seguridad e Higiene en cada uno de los Centros de Trabajo, integradas por un representante del Instituto y uno de los trabajadores, cuyas funciones serán:
  - a) Proponer a la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene las medidas adecuadas para prevenirlos.

- b) Vigilar el cumplimiento de las medidas implantadas, informando a las autoridades respecto de quienes no las observen.
  - c) Acordar las medidas necesarias, pudiendo determinar entre ellas la paralización o no utilización de la instalación, medios o instrumentos que se encuentren en malas condiciones.
  - d) Investigar las causas de los accidentes ocurridos. Esta Comisión será desempeñada dentro de las horas de trabajo y sin remuneración adicional.
- II. En los archivos, bodegas y lugares en que haya artículos inflamables o explosivos, estará prohibido fumar, encender fósforos y, en general, todo lo que pueda provocar incendios y explosiones.
  - III. El INAH adquirirá los botiquines para los centros de trabajo, respetando los medicamentos que se requieran de acuerdo a las comisiones mixtas locales de seguridad e higiene. El INAH adiestrará debidamente a los encargados de botiquines y enfermerías y surtirá los pedidos que se le hagan. Los encargados serán responsables de la conservación y uso correcto del equipo.
  - IV. Los trabajadores tendrán la obligación de avisar a la Comisión Mixta local de Seguridad e Higiene de cualquier peligro que observen, tales como descompostura de máquinas, averías en las instalaciones y edificios que pudieran dar origen a accidentes.
  - V. Los trabajadores están obligados a someterse a las medidas profilácticas o a los exámenes médicos que se estimen necesarios, según los lugares y condiciones en que tengan que desarrollar sus labores.
  - VI. Los trabajadores no deben operar máquinas cuyo funcionamiento no les haya sido encargado.
  - VII. Todos los trabajadores están obligados a observar las medidas de seguridad que dicte la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene.
  - VIII. En los centros de trabajo en donde exista peligro se fijarán avisos claros, precisos y notorios que servirán a los trabajadores para prevenir los riesgos y normar sus actos.

- IX. El INAH se obliga a implementar los programas de adiestramiento que dicte la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene.

#### Artículo 138

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

- I. Los de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del empleo, para comprobar que poseen buena salud y aptitud para el trabajo.
- II. Por enfermedad, para la comprobación de ésta y resolución de licencia o cambio de adscripción, a solicitud de los trabajadores o por orden del Instituto.
- III. Cuando se presuma que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados física o mentalmente para el trabajo.
- IV. Cuando se observe que algún trabajador concorra a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias medicamentosas.
- V. A solicitud del interesado, del Instituto o del Sindicato, a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional.
- VI. De acuerdo a la naturaleza del trabajo se deberán realizar exámenes médicos periódicos, de preferencia en los meses de enero y julio de cada año. En todos los casos anteriores el trabajador deberá recibir por escrito el resultado de los exámenes en un plazo no mayor de 30 días naturales, con copia al Sindicato.

#### Artículo 139

El Instituto gestionará para la totalidad de sus trabajadores, el beneficio de la Clínica de Detección y Diagnóstico Automatizado (CLIDDA) del ISSSTE, quedando sujeto este beneficio al convenio que para tal efecto celebren el Instituto y dicha Institución. Independientemente de lo anterior, en aquellos casos en que según dictamen de la

Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene, se requiera la práctica de exámenes médicos, el Instituto contratará dichos servicios.

## CAPÍTULO XVIII

### Descansos y vacaciones

#### Artículo 140

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

#### Artículo 141

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

#### Artículo 142

Los días de descanso obligatorio señalados en el Calendario Oficial son los siguientes:

1o. de enero	1o. de septiembre
5 de febrero	16 de septiembre
21 de marzo	12 de octubre
1o. de mayo	20 de noviembre
5 de mayo	1o. de diciembre de cada 6 años
21 de julio	25 de diciembre

#### Artículo 143

Son días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro:

10 de mayo para las madres trabajadoras.  
15 de mayo para los trabajadores que realicen actividades de docencia.  
El día de su onomástico o cumpleaños registrado por el trabajador; los establecidos por el uso y la costumbre y aquellos que acuerden el Instituto y el Sindicato.

#### Artículo 144

Los trabajadores que tengan más de seis meses de servicio disfrutarán de dos periodos de vacaciones al año, con goce de salario íntegro. Asimismo el Instituto pagará una prima vacacional de un veinticinco por ciento sobre el salario que les corresponda durante dichos periodos.

#### Artículo 145

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

#### Artículo 146

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

#### Artículo 147

Cuando por necesidades del servicio sea necesario dejar guardias durante el periodo de vacaciones, los empleados que deban cubrirlas serán asignados por el titular de la

unidad administrativa a que estuvieren adscritos, en consulta con el Sindicato. Las guardias serán cubiertas preferentemente por trabajadores que no tuvieran derecho a vacaciones.

#### *Artículo 148*

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

### CAPÍTULO XIX

#### De las licencias

#### *Artículo 149*

Los trabajadores del INAH podrán disfrutar de dos clases de licencia: sin goce y con goce de sueldo.

#### *Artículo 150*

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

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

#### *Artículo 151*

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

- I. A los empleados que tengan menos de un año de servicio, hasta 15 días con goce de sueldo íntegro y hasta 15 días más con medio sueldo.
- II. A los que tengan de 1 a 5 años de servicios, hasta 30 días con goce de sueldo íntegro y hasta 30 días más con medio sueldo.
- III. A los que tengan de 5 a 10 años de servicios, hasta 45 días de sueldo íntegro y hasta 45 días más con medio sueldo.
- IV. A los que tengan de 10 años de servicio en adelante, hasta 60 días con goce de sueldo íntegro y hasta 60 días más con medio sueldo. En los lugares donde no exista servicio médico del ISSSTE, bastarán los comprobantes de médico particular. En caso de objeción por parte del Instituto respecto a la veracidad del comprobante, podrá intervenir la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene a través de la Comisión Local respectiva, quien determinará lo conducente.

#### *Artículo 152*

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

#### *Artículo 153*

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

#### *Artículo 154*

El trabajador que solicite una licencia podrá disfrutarla a partir de la fecha en que se le conceda, siempre y cuando

sean notificado antes de dicha fecha, ya que en caso contrario el disfrute de la misma comenzará al recibir la notificación correspondiente.

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

#### *Artículo 155*

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

#### *Artículo 156*

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

#### *Artículo 157*

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

#### *Artículo 158*

Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar los trámites para obtener la jubilación de acuerdo a la Ley del

ISSSTE, el INAH le concederá licencia con goce de sueldo por tres meses para que pueda atender los trámites respectivos. Esta licencia será prorrogada hasta en tanto concluyan dichos trámites.

#### *Artículo 159*

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

#### *Artículo 160*

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

#### *Artículo 161*

En caso de enfermedad comprobada de los hijos menores de 7 años que implique reclutamiento o aislamiento y terapia medicamentosa o de otro tipo, el Instituto concederá a la madre trabajadora permiso con goce de sueldo. La comprobación de la procedencia de dicho permiso podrá ser directamente a través de un médico del Instituto o mediante comprobante de que el hijo está siendo atendido por el ISSSTE. En los lugares donde no se cuente con los servicios médicos del ISSSTE, bastará con el comprobante del médico que lo atienda. En caso de objeción por parte del Instituto respecto de la veracidad del comprobante, podrá intervenir la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene a través de la Comisión Local respectiva, quien determinará lo conducente.

#### *Artículo 162*

El Instituto otorgará por una sola vez, a los trabajadores técnicos, facilidades por seis meses para la elaboración de

tesis profesional, para la obtención del grado de licenciatura, dentro de un proyecto de interés para el propio Instituto, únicamente en aquellas especialidades que contemplen como requisito el grado académico mencionado. Estas facilidades podrán prorrogarse hasta por seis meses más, a juicio de la Comisión Mixta de Capacitación y Becas. Este derecho será revocado en caso de que el trabajador altere los términos de la autorización concedida.

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

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

#### Artículo 163

El trabajador tendrá derecho a gozar una licencia con goce de sueldo íntegro, parcial, o sin goce de sueldo, para realizar estudios de superación profesional o de postgrado, en el país o en el extranjero, que revistan interés para el Instituto, con el compromiso de laborar para dicho Instituto por lo menos el tiempo invertido en esta licencia. El disfrute de este derecho, así como las Condiciones y Obligaciones correlativas del beneficio, se establecerán en el Reglamento de Capacitación y Becas.

## CAPÍTULO XX

### Estímulos y recompensas

#### Artículo 164

Existirá una Comisión Nacional Mixta de Estímulos y Recompensas, la cual se sujetará al Reglamento Interno que la misma establezca. Para el desarrollo de su función contará por

parte del INAH con las facilidades necesarias, así como con los apoyos administrativos y económicos que ésta requiera.

#### Artículo 165

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

#### Artículo 166

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

#### Artículo 167

Los estímulos consistirán en:

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

Las recompensas consistirán en:

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

#### Artículo 168

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

las presentes Condiciones se considerarán como asistencias.

*Artículo 169*

Los trabajadores tendrán derecho a vacaciones extraordinarias por concepto de estímulo a la antigüedad generada, a partir de la fecha de ingreso del trabajador al Instituto, de acuerdo con la siguiente tabla:

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

*Artículo 170*

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

*Artículo 171*

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

*Artículo 172*

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

*Artículo 173*

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

## **Transitorios**

### *Primero*

Las presentes Condiciones Generales de Trabajo entrarán en vigor a partir de la fecha de su firma por parte del Director General del Instituto y la representación sindical de los trabajadores al servicio del INAH.

### *Segundo*

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

### *Tercero*

Ambas partes se comprometen a nombrar dos representantes por cada una, para cada comisión, a fin de elaborar el reglamento interno de las Comisiones Nacionales Mixtas de Estímulos y Recompensas, Capacitación y Becas, Seguridad e Higiene, Centro de Desarrollo Infantil, en un plazo de 45 días a partir de la firma de las presentes Condiciones.

### *Cuarto*

El Instituto y el Sindicato se comprometen a elaborar en un plazo de 180 días a partir de la firma de las presentes Condiciones, los siguientes reglamentos: Reglamento de Capacitación y Becas del INAH; Reglamento del Centro de Desarrollo Infantil del INAH; Reglamento de Estímulos y Recompensas del INAH y Reglamento de Seguridad e Higiene del INAH.

### *Quinto*

Por lo que se refiere a los reglamentos existentes de Admisión, Escalafón, Evaluación y Promoción, de Año Sabático y cualesquier otro que se requiera, serán adecuados a las presentes Condiciones en un plazo máximo de 120 días a partir de la firma de las mismas, otorgando el Instituto las

facilidades necesarias. Estos reglamentos son parte integrante de las presentes Condiciones.

#### *Sexto*

El Instituto procederá a adecuar los nombramientos de los trabajadores, a los datos requeridos en el Artículo 25 de las presentes Condiciones, en un término de 180 días a partir de la firma de las mismas, procediendo a hacer entrega de ellos a cada trabajador con copia al Sindicato, en un plazo máximo de 60 días posteriores al plazo antes señalado.

#### *Séptimo*

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

#### *Octavo*

La ejecución del Artículo 70 se sujetará a los procedimientos que para tal efecto acuerden el Instituto y el Sindicato, en un término que no excederá de 45 días, contados a partir de la fecha de firma de estas Condiciones.

#### *Noveno*

El Instituto y la representación de los trabajadores, discutirán para su aprobación el proyecto para la construcción y equipamiento del Centro de Desarrollo Infantil, el cual deberá estar construido y en funcionamiento en el transcurso de 1981. Tratándose del servicio de guarderías para los trabajadores en el interior del país, a que se refiere el Artículo 72, el Instituto se obliga a realizar las gestiones

respectivas en un plazo que no excederá de 120 días, a partir de la fecha de la firma de las presentes Condiciones.

#### *Décimo*

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

#### *Décimo primero*

En relación al Artículo 79 Fracción I, en los Centros de Trabajo que tengan jornada laboral de 45 horas en forma discontinua, el Instituto y el Sindicato revisarán las condiciones existentes en los mismos, buscando que en todos los casos se tenga una jornada de trabajo continua. Lo anterior se determinará a partir de la investigación que realicen ambas partes y que deberá culminar preferentemente en un plazo de tres meses a partir de la fecha en que se firmen las presentes Condiciones.

#### *Décimo segundo*

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

#### *Décimo tercero*

Para efectos del cumplimiento del Artículo 116, el Instituto gestionará durante el primer semestre de 1981, la partida presupuestal correspondiente ante la Secretaría de

Educación Pública y la Secretaría de Programación y Presupuesto.

*Décimo cuarto*

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

*Décimo quinto*

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

*Décimo sexto*

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

México, D.F., a 15 de diciembre de 1980

**Por el Instituto Nacional  
de Antropología e Historia**

*Prof. Gastón García Cantú*, Director General [rúbrica].  
*Lic. Rodolfo Ulloa Flores*, Secretario Técnico [rúbrica].

**Por los trabajadores  
del Instituto Nacional de Antropología e Historia**

*Delegación D-II-345. Comité Ejecutivo:*  
*Aldir E. González Morelos Z.*, Secretario General; *Elio Alcalá Delgado*, Secretario de Trabajo y Conflictos.  
*Comisionados:* *Ruth Arboleyda*; *Rosalba Nieto*, Centro

Regional Hidalgo; *Andrés Santana Sandoval*, Centro Regional de Puebla [rúbricas].

***Delegación D-III-24. Comité Ejecutivo:***

*Luis Hernández Navarro*, Secretario General; *Patricia Hernández E.*, Secretario de Trabajo y Conflictos; *David Acevedo López*, Secretario de Finanzas; *Marisa Gómez Dantés*, Secretario de Organización; *Margarito Hernández P.*, Secretario de Asuntos Legales; *Ana María Pelz*, Centro Regional Morelos-Guerrero; *José Guadalupe Sánchez*, Centro Regional de Occidente; *José María Peña*, Proyectos especiales del INAH; *Rosa María Garza Marcue*, Delegación Tlaxcala. ***Asesor:*** *Lic. Juan Manuel Gómez Gutiérrez*; *Pedro Bustos Jaimes*, Secretario de Acción y Asistencia Social; *José Guadalupe Montaña R.*, Secretario de Información y Propaganda. ***Comisionados:*** *Julieta Ayala*, Biblioteca Nacional de Antropología e Historia; *Alfredo Hernández*, Museo Nacional de Historia; *Jorge Acevedo*, Dirección de Monumentos Históricos; *Lidia Salazar*, Museo Nacional de Antropología e Historia; *Stanislao Labra*, Departamento de Prehispánicos; *Manuel Oropeza*, D-III-2 Sección 16, Guadalajara, Jal.; *Luis Edgar Celaya*, D-III-5 Sección 18, Morelia, Mich.; *Jorge Morales*, Centro Regional Morelos-Guerrero; *Evelino García*, D-III-2 Sección 22, Oaxaca, Oax.; ***Asesor:*** *Lic. Arturo Alcalde Justiniani* [rúbricas].

México, D.F., a 15 de diciembre de 1980.