



FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

México, Distrito Federal, a dos de junio de mil nove-
cientos ochenta y dos.-----

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

Téngasele por presentado desahogando la pre-
vención decretada en autos y por acreditada la perso-
nalidad de los Comités Ejecutivos Delegacionales que-
suscribieron las Condiciones Generales de Trabajo pre-
sentadas por el promovente con anterioridad.-----

Con fundamento en lo dispuesto por el artí-
culo 90 de la Ley Federal de los Trabajadores al Ser-
vicio del Estado, se tienen por depositadas ante este
Tribunal las Condiciones Generales de Trabajo del Ins-
tituto Nacional de Antropología e Historia, las cua--
les fueron firmadas por el Titular de dicho organismo
y los Comités Ejecutivos de las Delegaciones señaladas
en las mismas.-----

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

TERCER ARBITRO PRESIDENTE.

LIC. ANDRÉS MELO ABARRATEGUI.

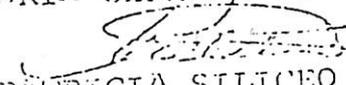
MAG. REPTE. GOB. FEDERAL.

LIC. ENRIQUE TAPIA ARANDA.

MAG. REPTE. TRABAJADORES.

LIC. NIFEM MENDOZA Y FUENTES

SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS.


LIC. PATRICIA SILICEO CASTILLO.

CIUDADANA LICENCIADA PATRICIA SILICEO CASTILLO, SECRE-
TARIA GENERAL DE ACUERDOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIA-
CION Y ARBITRAJE, - - - - - C E R T I F I C A : - - - - -
La presente copia fotostática, constante en una foja
reproduce fielmente con su original que se tuvo a
vista la obra a fojas 185 del expediente R.S. 43/44
del registro del Sindicato del Instituto Nacio-
nal de Antropología e Historia. - LO QUE CERTIFICO EN LA
CIUDAD DE MEXICO, DISTRITO FEDERAL, A LOS QUINCE DIAS
DEL MES DE JUNIO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y DOS. - - - - -



LIC. PATRICIA SILICEO CASTILLO.

VERSION PUBLICA



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

DIRECCION

CORDOBA 48. MEXICO 7. D. F.

C I R C U L A R # 4

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

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

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

Las Condiciones Generales de Trabajo, presenta-
das ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitra-
je, han sido registradas oficialmente.

A continuación les transcribo la parte del acuer-
do que lo confirma:

Con fundamento en lo dispuesto por el ar-
tículo 90 de la Ley Federal de los Trabajado-
res al Servicio del Estado, se tienen por depo-
sitadas ante este Tribunal las Condiciones Ge-
nerales de Trabajo del Instituto Nacional de
Antropología e Historia, las cuales fueron fir-
madas por el Titular de dicho organismo y los
Comités Ejecutivos de las Delegaciones señala-
das en las mismas.

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



INSTITUTO NACIONAL DE
ANTROPOLOGIA E HISTORIA

S. E. P.

DIRECCION

CORDOBA 45, MEXICO 7, D. F.

C I R C U L A R # 4

Julio 12 de 1982.

- 2 -

TERCER ARBITRO PRESIDENTE
LIC. ANDRES MELO ABARRATEGUI.

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

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

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

A t e n t a m e n t e

EL DIRECTOR GENERAL

~~GASTÓN GARCÍA CANTU~~

GGC'eba.

751

INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGIA E HISTORIA

COTEJADO

Redda

CONDICIONES DE TRABAJO



VERSIÓN PÚBLICA

2
76
POR EL INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGIA E HISTORIA

PROF. GUSTAVO GARCIA CASTRO
DIRECTOR GENERAL.

LI. RAFAEL ULLOR FLORES
SECRETARIO TECNICO.

POR LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGIA
E HISTORIA.

DELEGACION D-II-343
COMITE EJECUTIVO.

Acua
ALDIR E. GONZALEZ MORELOS
SECRETARIO GENERAL

eads
ELIO ALCALA DELGADO
SRIO. DE TRABAJO Y CONFLICTOS

COMISIONADOS

Ruth Arboleya
RUTH ARBOLEYA

ROSALBA NIETO
CENTRO REGIONAL HIDALGO

ANDRES SANTIAGA SANCHEZ
CENTRO REGIONAL DE PUEBLA

DELEGACION D-III-24
COMITE EJECUTIVO.

Luis Hernandez
LUIS HERNANDEZ NAVARRO
SECRETARIO GENERAL.

Patricia Hernandez E.
PATRICIA HERNANDEZ E.
SRIO. DE TRABAJO Y CONFLICTOS.

David Acevedo Lopez
DAVID ACEVEDO LOPEZ
SRIO. DE FINANZAS.

Marisa Gomez Dantes
MARISA GOMEZ DANTES
SRI. DE ORGANIZACION.

Margarito Hernandez P.
MARGARITO HERNANDEZ P.
SRIO. DE ASUNTOS LEGALES.



ANA MARIA PELE
CENTRO REGIONAL MORELOS-FERRERO

~~PR~~
PEDRO BUSTOS JAIMES
SRIO. DE ACCION Y ASISTEN
CIA SOCIAL.

José
JOS. GUADALUPE SAENZ
CENTRO REGIONAL DE OCCIDENTE.

Miguel
JOSE GUADALUPE MONTAÑO R.
SRIO. DE INFORMACION Y
PROPAGANDA.

Jose Maria
JOSE MARIA PENA
PROYECTOS ESPECIALES DEL IAN.

COMISIONADOS

ASesor

Juan Manuel
LIC. JUAN MANUEL GONZALEZ



Julietta
JULIETA AVILA
BIBLIOTECA NACIONAL DE AN
TROPOLOGIA E HISTORIA.

ALFREDO HERNANDEZ
MUSEO NACIONAL DE HISTORIA.

~~*Jorge*~~
JORGE ACEVEDO
DIRECCION DE MONUMENTOS HIS
TORICOS.

LIDIA SALAZAR
MUSEO NACIONAL DE ANTRPOLO
GIA.

~~*Stanislao*~~
STANISLAO LABRA
DEPARTAMENTO DE PREHISPANI
COS.

COTILLADO

1000-20

[Handwritten signature] 787 ✓

ENCARGADO DE LA SECCION 16, COMANDO EN JEFE,
JALISCO.

[Handwritten signature]

ENCARGADO DE LA SECCION 15, COMANDO EN JEFE,
JALISCO.

JEFES DE SECCION
CENTRO REGIONAL DE CALLES - JALISCO.



ENCARGADO DE LA SECCION 22, COMANDO EN JEFE,
JALISCO.

ASESOR

[Handwritten signature]

LIC. ANTONIO MARTINEZ JESUS.

VERSIÓN PÚBLICA

15
79

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I. Generalidades

ART. 1.

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

ART. 2.

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



ART. 3.

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

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

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

COPIADO

Handwritten signature

VERSIÓN PÚBLICA

80

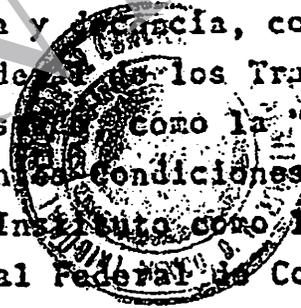
do, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, los Usos y Costumbres más favorables a los trabajadores, los principios generales de Derecho y la Equidad.

ART. 4.

En estas Condiciones Generales de Trabajo serán designados:

- I. El Instituto Nacional de Antropología e Historia, como el "Instituto" o el "INAH".
- II. Las delegaciones sindicales del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, integradas por trabajadores al servicio del INAH, tanto administrativos, técnicos y manuales, como profesores de investigación científica y enseñanza, 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.

COTEJADO
del día



ART. 5.

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

ART. 6.

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

3
J/1

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

ART. 7.

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

Heild
COPIADO

ART. 8.

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

ART. 9.

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

ART. 10.

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

ART. 11.

Estas Condiciones serán revisadas bianualmente por-

82

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 a -
cordado con el Sindicato, y a gestionar ante la -
Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de
Programación y Presupuesto dicha solicitud, con el
fin de que la autorización para la ejecución del -
incremento se efectúe a partir del 1ro. de febrero
de cada año. En todo caso se respetarán los au -
mentos a los salarios mínimos generales y profesiona -
les, así como los emergentes.

ART. 12.

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



- a).- Cuando se trate de la revisión integral de las Condiciones de un número de quince trabajadores que con dicho permiso a partir del 1ro. de marzo de los años pares, concluyendo dicho permiso a partir del día siguiente a aquel en que se firme de común acuerdo las Condiciones.
- b).- Cuando se trate de la revisión salarial a un número de cuatro trabajadores, que 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 presente en las presentes Condiciones.

ART. 13.

Los Convenios y Acuerdos que se celebren entre -

CANTON

del

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

ART. 14.

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

ART. 15.

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



del
CONSEJO

CAPITULO II. Clasificación de los Trabajadores.

ART. 16.

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

ART. 17.

Los trabajadores son: de confianza o de base.

6
84

Unicamente 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 Museografía; los Jefes y Subjefes de Departamentos; los Delegados Regionales y Estatales; el Tesorero General y Cajero General; Auditor General; el Contador General y los Contadores con carácter de responsables en 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 I.N.A.H.; los Analistas y Programadores

del
COPIADO



VERSIO

de la Dirección de Recursos Humanos y Presupuesto, Inspectores de Ingresos Propios del Instituto; la Secretaría 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 nuevas 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 ante el Comité de Conciliación y Arbitraje. En todo caso deberá llegarse a un acuerdo entre las partes.



del
COTEJADO

ART. 19.

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

TITULO II

DEL TRABAJADOR

CAPITULO III. Admisión

ART. 20.

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

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



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

ART. 21.

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

COTEJADO

delgado

9
H/S

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

ART. 22.

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

CAPITULO IV. Nombramiento

ART. 23.

Los nombramientos se expedirán a las personas que hayan cumplido 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.



ART. 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 meritorio así como la contratación por servicios profesionales cuando por su naturaleza corresponda a una re-

COTEJADO

Vertical handwritten text on the left margin

VERSIÓN PÚBLICA

8/8

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

ART. 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.

ART. 26.

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

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

COTEJADO



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

ART. 27.

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

CAPITULO V. De la Conciliación y Arbitraje de los Efectos del nombramiento

ART. 28.

Son causas de suspensión del nombramiento las siguientes:



- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabaján con él.
- II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de soteacia 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

COPIADO

VERSIÓN PÚBLICA

y se resuelve sobre su situación legal.

ART. 29.

Para los efectos a que se refiere el último párrafo del artículo anterior, el manejador de fondos, valores o bienes, los entregará al sustituto que se designe o a los inspectores o auditores que practiquen las investigaciones y el propio trabajador 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 presuntivos de ilícitos, atribuibles al trabajador, que den origen a la denuncia correspondiente, se le reinstalara en el ejercicio de sus funciones con todos sus derechos. De estimarse procedente la denuncia, ésta deberá formularse dentro de los mismos 60 días naturales.

ART. 30.

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

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

ART. 31.

Ningún trabajador podrá ser cesado, sino por alguna

COTEJADO

VERSIÓN PUBLICA

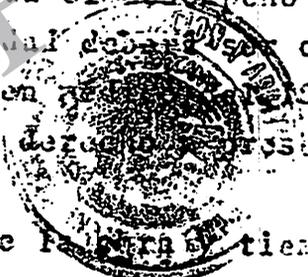
de las causas debidamente comprobadas, que se señalan en el siguiente artículo. En todos los casos, para que proceda la terminación de los efectos del nombramiento, deberá ajustarse al procedimiento señalado en las presentes Condiciones.

ART. 33.

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

- I. Por renuncia debidamente ratificada ante el Jefe del Departamento de Personal del INMI.
- II. Por muerte del trabajador
- III. Por incapacidad del trabajador física o mental, que le impida el desempeño de sus labores. La incapacidad deberá ser comprobada por medio del dictamen del ISSSTE, teniendo el trabajador derecho a presentar su propio dictamen.
- IV. Por conclusión de trabajos por tiempo determinados, estipulados en el nombramiento.
- V. Por resolución previa del Tribunal en los casos siguientes:
 - a) Cuando el trabajador incurriera en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, 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 faltara por más de cinco días consecutivos a sus labores sin causa justificada. En este caso el superior inmediato le dará en el quinto día el alta con suspensión, en presencia del

COTEJADO



representante sindical del centro de trabajo.

- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, mate-
rias primas y demás objetos relaciona-
dos con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el
trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos o re-
servados de que tuviere conocimiento -
con motivo de su trabajo y que cause -
perjuicio al IIAH.
- f) Por abandono o falta injustificada a -
las labores técnicas relativas al fun-
cionamiento de maquinaria o equipo o a
la atención de personas, que pongan en
peligro las personas o que causen la sus-
pensión o deficiencia de un servi-
cio, o que pongan en peligro la salud -
o la vida de las personas, en los térmi-
nos de las condiciones.
- g) Por comprometer con su imprudencia, des-
cuido o negligencia la seguridad del ta-
ller, oficina o dependencia donde pres-
te sus servicios, o de las personas que
ahí se encuentren laborando.
- h) Por incurrir habitualmente al trabajo -
en estado de embriaguez o bajo la in-
fluencia de algún narcótico o droga -
enervante, o consumir alguno de estos -
elementos dentro del lugar de trabajo.
- i) Por desobedecer reiteradamente sin jus-
tificación las órdenes de sus superio-
res, en el cumplimiento de los servi-
cios estipulados en el nombramiento.
- j) Por prisión que sea el resultado de una

del da
COTEJADO



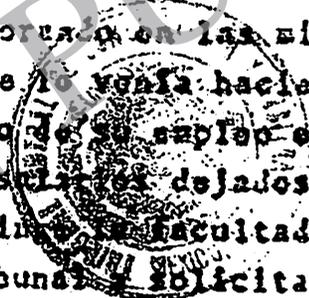
127
3

sentencia ejecutoriada.

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

ART. 35.

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



Revisado
COTEJADO
ART. 34.

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

ART. 35. 0/0

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

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

CAPITULO VII. Derechos de los Trabajadores.

ART. 36.

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

ART. 37.

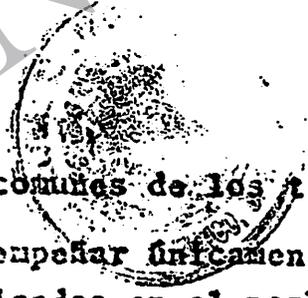
El cambio de funcionarios de cualquier dependencia del INAI no afectará los derechos de los trabajadores.

COTEJADO

ART. 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 pres



taciones que correspondían, 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 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

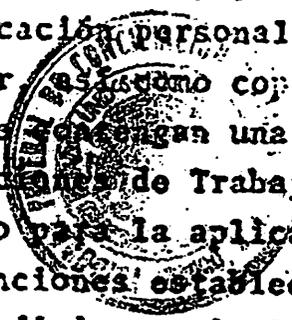


Verdadero
COTEJADO

VERSIÓN PÚBLICA

- exhibición, de los propios fondos del IMAH, 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 IMAH 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 IMAH.
- XV.- Recibir oportunamente y por escrito cualquier notificación personal que le afecte al trabajador así como copia de cualquier documento que implique 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,

del ga
COTEJADO



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 de participación que haya tenido en un proyecto técnico o de investigación, sea este individual o colectivo.

XXVI.- Ejercer el derecho de huelga en los términos que establece la ley.

XXVII.- Participar en la 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 general del INAH o del centro de trabajo, debidamente aprobado.

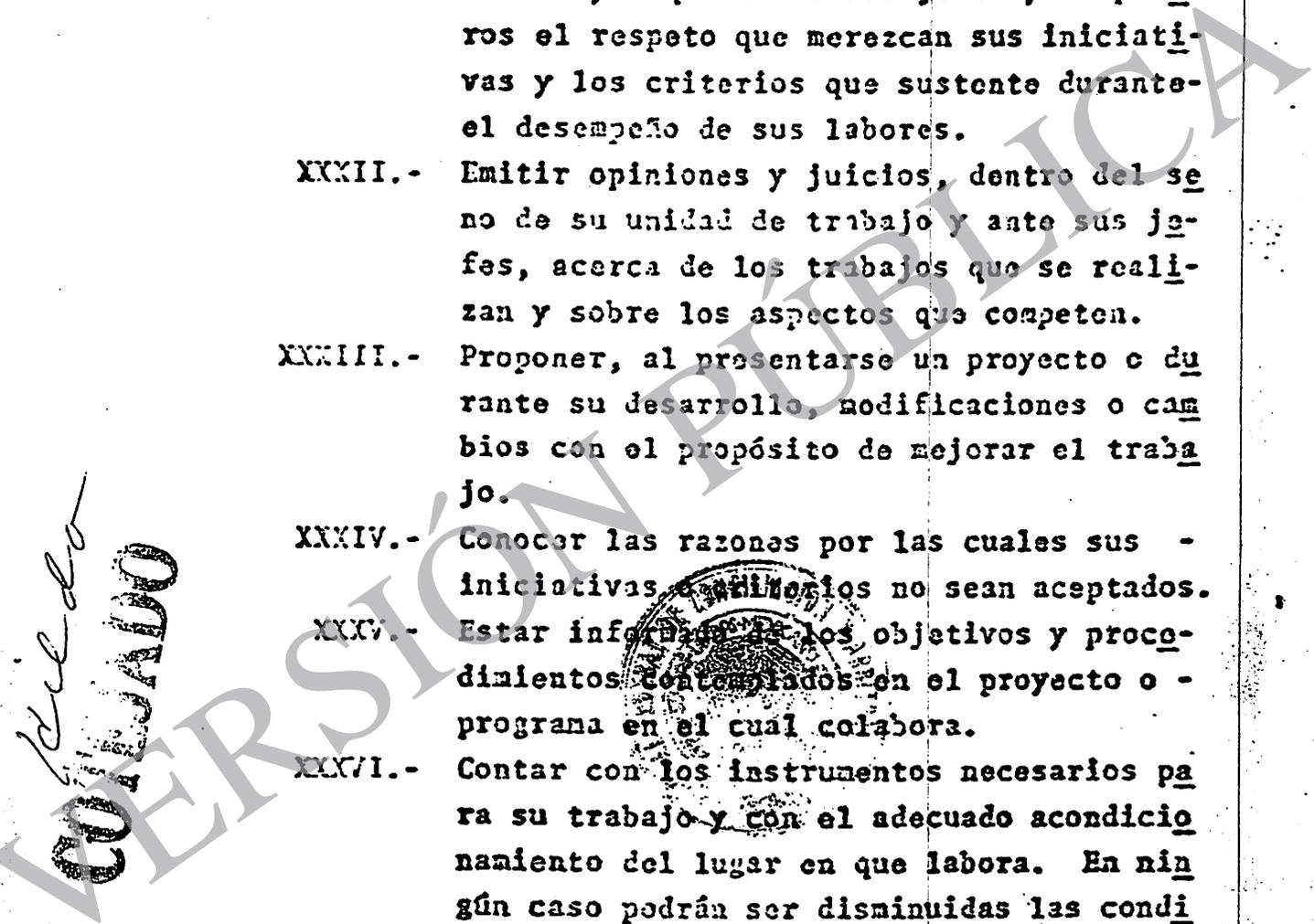
1 de 10
CONTINUA



20/7

- XXX.- Dictar conferencias o cursillos y participar en reuniones de su especialidad, previa autorización del ICAE, 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 servicios 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 presta 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-

Dicho
COMANDO



79

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 disfrutará de este derecho únicamente durante el período 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 asigna al proyecto de investigación o programa de trabajo en que se participa, así como 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

Señala
1000



100

Sindicato.

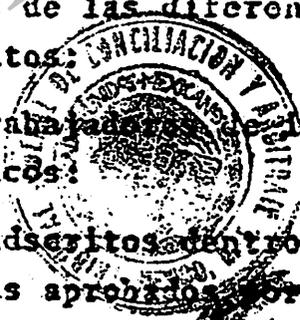
- XLIV.- Asistir gratuitamente a los servicios culturales del Instituto. En el caso de las excursiones a cargo de éste, se otorgarán 5 lugares en cada excursión en el camión-respectivo, con el servicio de guía; los demás gastos serán pagados por el trabajador. Las confirmaciones deberán hacerse con una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

ART. 39.

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

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

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



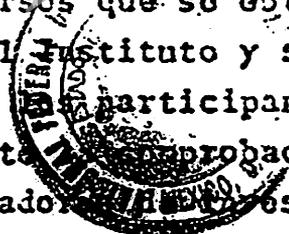
Handwritten text: 'Kild...' and a large diagonal watermark 'VERSION PUBLICA'.

- d) Conservar una copia (al costo) de su producción, como muestra del trabajo realizado por él o con su colaboración.
- e) Publicar los ensayos o artículos que produzca, relacionados con su actividad. Cuando en ellos haga mención o incluya información acerca de los planes, programas y proyectos del Instituto, deberá contar con la aprobación de las autoridades competentes.
- f) Solicitar de otras Instituciones, a través de las autoridades competentes y previo acuerdo expreso del Director General, fondos y recursos adicionales para realizar un Proyecto aprobado por el Organismo o la autoridad competente. Los fondos y recursos que se obtengan deberán ingresar al Instituto y suministrarse por éste a los participantes del Proyecto, mediante la aprobación respectiva.

II.- Para los trabajadores 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

del
COTEJADO



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

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

Revisión
COMISIÓN

CAPITULO VIII. Obligaciones de los Trabajadores.

ART. 40

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

- I.- Asistir puntualmente a sus labores
- II.- Atender su trabajo en las horas de labores
- III.- Cumplir con lo 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 un uso debido del material de trabajo suministrado por el INAH.
- V.- Usar los útiles o herramientas que les suministren, para los usos a que 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 bienes, tan pronto como los observen.
- VIII.- Cumplir con las comisiones que por servicio se le encomienden en un lugar distinto a aquél en el que desempeña habitualmente sus labores, siempre que se ajusten a las presentes Condiciones y a los acuerdos específicos que sobre esta materia hayan celebrado el INAH y el Sindicato.
- IX.- Usar, durante las labores que lo requieran de los uniformes, prendas de vestir y distintivos que para este efecto proporcione el Instituto.
- X.- Guardar reserva de los asuntos oficiales que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

COLEJADO



30
4

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

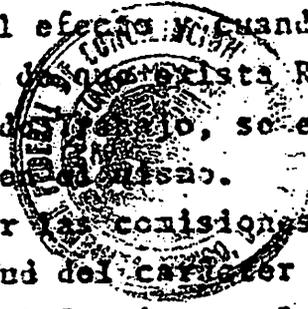
ART. 41.

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

I.- Para el personal de investigación y docencia:

- a) Realizar las investigaciones y tareas - que le corresponden de acuerdo con las funciones que tiene asignadas en el Instituto y con lo señalado por los planes, programas y proyectos aprobados.
- b) Informar al órgano o autoridad respectiva del avance de las actividades encomendadas, dentro del plazo que se fija 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 -

Hilda
 OQUINO



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

f) Hacer constar en sus escritos, trabajos y conferencias, cuando éstos se refieren a temas y contenidos propios de las investigaciones y tareas que realiza en el Instituto, que sea fruto de la labor realizada en el mismo.

g) Colaborar y participar, con los investigadores y técnicos de su dependencia y de otras dependencias del Instituto, en las tareas colectivas relacionadas con sus políticas y programas.

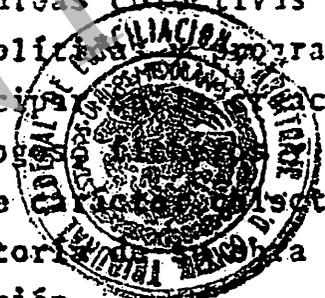
h) Participar en la creación y formación de catálogos de fondos documentales de carácter activo, conservando la autoridad para fines de publicación.

i) Promover la superación académica y técnica de sus compañeros y en particular del personal asignado a proyectos que dirijan y coordinen.

j) Proporcionar asesorías y realizar peritajes en su especialidad, para el cumplimiento de las funciones del Instituto.

k) Entregar al Instituto los planos, croquis, bocetos, moldes y negativos fotográficos e impresiones, grabaciones, etc., que hayan producido en su trabajo, así como el equipo, herramienta y material sobrante que haya sido adquirido con presupuesto del Instituto o pro-

Hilda



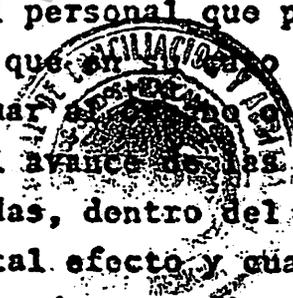
VERSIÓN PÚBLICA

porcionado 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 él dirige o coordina.
- d) Informar a la autoridad respectiva del avance de las actividades encomendadas, dentro del plazo que se fije para tal efecto y cuando sea necesario. En caso de que exista Reglamento en el Centro de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el mismo.
- e) Informar oportunamente de cualquier hecho significativo que afecte el desarrollo normal de las labores.
- f) Proponer los criterios y soluciones técnicas que a su juicio contribuyan a mejorar o facilitar la realización de los planes, programas y proyectos en los cuales intervenga.
- g) Instruir clara y suficientemente al personal que se haya asignado al proyecto que coordina sobre las técnicas y proce-

Valido
VOTADO



107

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

ART. 42.

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

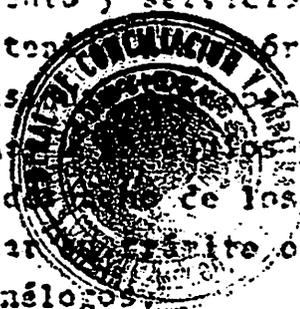
CAPITULO IX. Prohibiciones a los Trabajadores

ART. 43.

Queda prohibido a los trabajadores:

- I.- Abandonar o suspender injustificadamente - las labores que les correspondan.
- II.- Ausentarse de su unidad de adscripción en - horas de labores, sin el permiso correspon-
diente.
- 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 embria-
quez o bajo la influencia de enervantes; di-
chos estados deberán ser debidamente compro-
bados 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 do-
cumento 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 destruc-
ción de edificios, instalaciones, obras, ma-
quinaria, instrumentos, muebles, útiles de-
trabajo, materias primas y demás objetos -
que estén al servicio del INAH.

- X.- Incurrir en actos de violencia, inmorales, -
scandales, injurias o malos tratos, contra sus
jefes, compañeros o subalternos o contra
los familiares de unos u otros, ya sea dentro
o fuera de las horas de servicio.
- XI.- Aprovechar los servicios de sus subalternos
en asuntos ajenos a las labores oficiales.
- XII.- Ser procuradores, gestores o agentes parti-
culares y tener a su cargo el trámite de
asuntos relacionados con el Instituto, más
fuera de labores.
- XIII.- Pagar préstamos con intereses a los trabaja-
dores del IAM, así como retener sueldos
por encargo o por comisión de otras perso-
nas, sin que medie o exista orden escrita
de la autoridad competente con notificación
al afectado.
- XIV.- Dar referencias con carácter oficial sobre
el comportamiento y servicio de empleados
que hubieren tenido órdenes.
- XV.- Solicitar, insinuar o aceptar del público
gratificaciones o regalos por dar prefe-
rencia en el despacho de los asuntos, por
no obstaculizar el trámite o resolución o
por activos análogos.
- XVI.- Penetrar en las oficinas después de las ho-
ras de labores, si no cuenta con la autori-
zación del personal facultado.
- XVII.- Proporcionar, sin la debida autorización, -
documentación, datos o informes de los asun-
tos de su unidad de adscripción.



Idida

ART. 44.

El incumplimiento de las obligaciones a que se re-
fieren 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 intervinieran 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.

ART. 45.

El incumplimiento de las disposiciones estipuladas en las presentes Condiciones y en la Ley, ameritará por parte del Instituto la aplicación de sanciones a los trabajadores. Las mismas, 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.

ART. 46.

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

ART. 47.

Se amonestará por escrito con nota mala al trabaja-

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

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

ART. 48.

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

- a) Cuando acumule seis amonestaciones escritas en un plazo de tres meses.
 - b) Cuando acumule tres amonestaciones escritas con notas 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.

ART. 49.

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

ART. 50.

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

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

COTEJADO

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

ART. 51.

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

ART. 52.

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



ART. 53.

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

ART. 54.

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

ART. 55.

Los funcionarios y en general el personal de con-

Handwritten notes:
Cada
3

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

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

CAPITULO XI. Seguridad Social y Prestaciones

ART. 56.

Todos los trabajadores que no sean de base o de confianza, gozarán de las siguientes prestaciones que otorga el ICSSTE:



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

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

ART. 57.

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

ART. 58.

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



ART. 59.

El trabajador que cause baja por cese o renuncia, pero que haya prestado servicios ininterrumpidos inmediatamente antes de la separación durante un 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.

ART. 60.

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

COLEJADO

VERSIÓN PÚBLICA

\$ 1,000.00 mediante la respectiva comprobación.

ART. 61.

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

ART. 62.

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

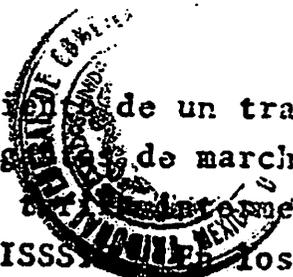
ART. 63.

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

ART. 64.

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

COLEJADO



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

ART. 65.

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

ART. 66.

El Instituto proporcionará ayuda económica al Sindicato por \$ 300,000.00 para crear un fondo destinado a la celebración de actividades sociales y culturales (día de Reyes, día de la madre, etc.) para los trabajadores del ~~1949~~. Dicho fondo será administrado, a nivel nacional, por una comisión sindical de acuerdo a su programa de trabajo.

ART. 67.

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

ART. 68.

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

ART. 69.

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

ART. 70.

El Instituto otorgará el derecho de fianzas inquilinarias para el arrendamiento de casas o departamentos a sus trabajadores que por cambio de adscripción trasladen su domicilio de la zona metropolitana al interior del país o viceversa, y de una entidad federativa a otra.

ART. 71.

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

ART. 72.

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

ART. 73.

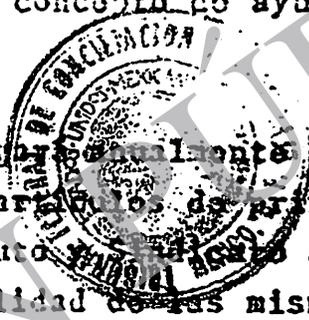
El Instituto hará las gestiones necesarias y cubrirá el costo de credenciales u otros conceptos a efecto de que los trabajadores del INAH tengan acceso a las tiendas de consumo del sector público centralizado o paraestatal.

ART. 74.

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

ART. 75.

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



Handwritten: **COMITADO**

VERSIÓN PÚBLICA

4145
119

TITULO III

DEL TITULAR

CAPITULO XII. Obligaciones del Titular

ART. 76:

El Director General del Instituto está obligado a:

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

COTEJADO



42/46

b) Cuando se vean obligados a trasladarse de un lugar a otro, por necesidades del servicio.

c) Si el traslado fuera por un período mayor de seis meses, los trabajadores tendrán derecho a que se les proporcione los pasajes para sus padres, cónyuge e hijos, siempre que dependan económicamente de ellos; asimismo a que se les cubra los gastos de flete para el menaje de casa, mas una quincena de salario para gastos de instalación.

VI Proporcionar abogados, así como otorgar fianzas para que los trabajadores 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.

Billdo
COPIAS



- 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 tal como lo establece el Capítulo IV, Artículo 43 Fracción V de la Ley. En el caso de que el Instituto proporcione vehículos para cubrir las necesidades del servicio y el trabajador no proporcione, el Titular pagará los gastos por seguro, desgaste y mantenimiento de automóvil, cuando previamente esté autorizado por escrito, por el Instituto para ello.
- X. Expedir a los trabajadores constancias escritas, notas buenas y meritorias cuando éstos lo soliciten.
- XI. Cubrir las indemnizaciones por separación injustificada, cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar los salarios caídos en los términos del laudo definitivo.
- XII. Cubrir las aportaciones que fije la Ley -- del ISSSTE para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales.

del da
COLEJADO



VERSION PUBLICA

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



14 de mayo
COTEJADO

VERSIÓN PÚBLICA

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

TITULO IV
DEL TRABAJO

CAPITULO V JORNADAS Y HORARIOS



ART. 77.

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

ART. 73.

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

COLEGIADO

VERSIÓN PÚBLICA

ART. 79.

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

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

- a) Los trabajadores que laboren 35 horas lo harán en jornada continua de las 7 a las 14, de las 8 a las 15, de las 9 a las 16, de las 10 a las 17, de las 11 a las 18 o de las 12 a las 19 horas.
- b) Los trabajadores que laboren en las zonas arqueológicas y museos del área metropolitana -- con jornada de 45 horas trabajarán únicamente jornada continua, las cuales podrán ser de 7 a 16, de 8 a 17, de 9 a 18 o de 10 a 19 horas.
- c) Los trabajadores que no se encuentren en el su puesto 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 discontinua entre las 7 y las 19 horas en ambos casos, atendiendo a las necesidades del servicio y el uso y costumbres del lugar.

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

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

de d. c.
CONTINUA



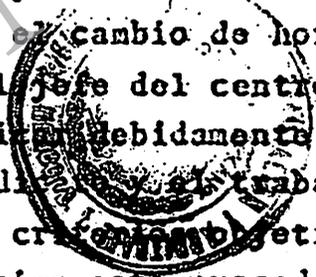
VERSIÓN PÚBLICA

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

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

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

Cuando por necesidades del servicio se requiera el cambio de horario de un trabajador, el jefe del centro de trabajo deberá justificar debidamente esta necesidad ante el Sindicato y 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.



10.2.81
COTILLADO

ART. 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-

ART. 31.

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

ART. 32.

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.

ART. 33.

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

ART. 34.

El trabajador que se excediere del lapso de tolerancia establecido en el artículo 32 durante tres semanas en el término de 60 días naturales, será acreedor a suspensión en sueldos y funciones por un día.



ART. 35.

Se considerarán como faltas injustificadas de 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.

OPTATIVO

ART. 86.

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

ART. 87.

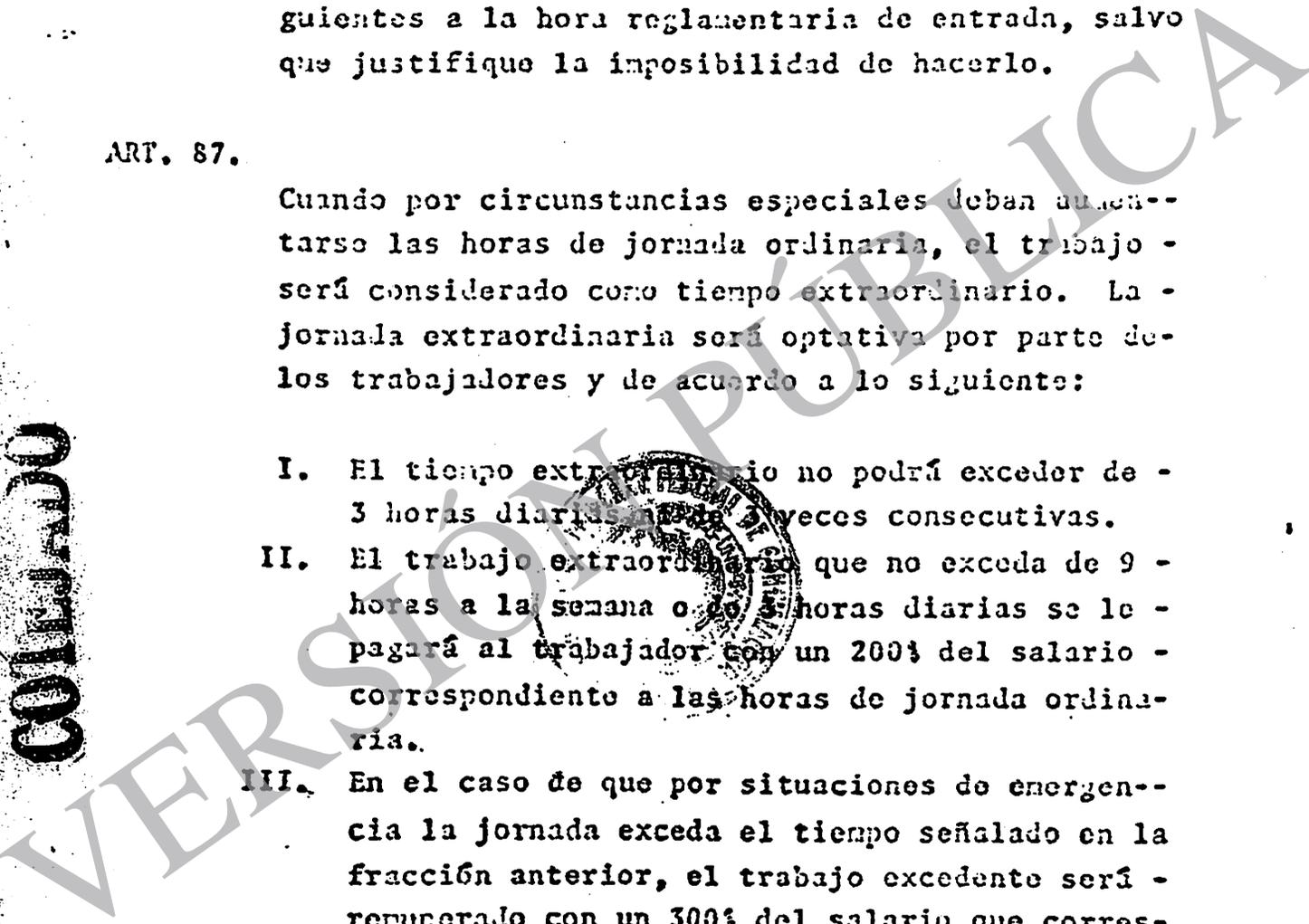
Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada ordinaria, el trabajo será considerado como tiempo extraordinario. La jornada extraordinaria será optativa por parte de los trabajadores y de acuerdo a lo siguiente:

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

ART. 88.

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

COPIA



ART. 89.

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

ART. 90.

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

ART. 91.

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



ART. 92.

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

ART. 93.

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

COPIA

VERSIÓN PÚBLICA

CAPITULO XIV. Del Escalafón.

ART. 94.

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

ART. 95.

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

ART. 96.

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

ART. 97.

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

Vertical stamp: **COMUNICADO**

Large diagonal watermark: **REPUBLICA**

ART. 98.

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

ART. 99.

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



Verde
COTEJADO

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

ART. 100.

Los objetivos del escalafón son:

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

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

ART. 101.

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

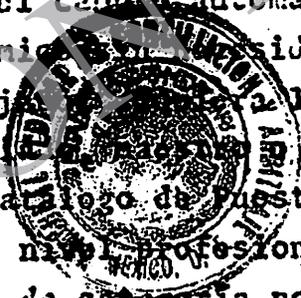
ART. 102.

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

ART. 103.

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

COPIADO



VERSIÓN PÚBLICA

ART. 104.

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

ART. 105.

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



ART. 106.

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

COPIADO

VERSIÓN PÚBLICA

ART. 107.

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

CAPITULO XV. Del Salario

ART. 108.

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

ART. 109.

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

ART. 110.

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

ART. 111.

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

ART. 112.

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

- I. Por deudas contraídas con el Estado, por cobro de impuestos, por concepto de anticipos de sueldo, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, daños a bienes del Instituto imputables al trabajador o daños previstos en el Artículo 55 de las presentes Condiciones, debidamente comprobados.
- II. Por cobro de cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias de aportación de fondos para la compra de acciones 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.



COPIA

VERSAL PUBLICA

62
137

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 e impuestos, el Instituto deberá convenir con el trabajador en un plazo máximo de seis meses a partir del momento en que éste tenga conocimiento de la deuda, sobre la forma y el plazo en que se practicarán dichos descuentos. De no ser así, no operará descuento alguno.

ART. 113.

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

ART. 114.

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

ART. 115.

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

COPIADO

REPUBLICA

ART. 115.

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

ART. 117.

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

CAPITULO XVI. Cambios, Permutas y Comisiones.

ART. 118.

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

ART. 119.

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

ART. 120.

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

- I. Por necesidades del servicio, en cuyo caso el Jefe del centro de trabajo que solicite el servicio deberá justificar debidamente esta necesidad ante el Sindicato y el trabajador afectado, en base a criterios objetivos; en caso de que no se siga este procedimiento o no se justifique objetivamente la necesidad del servicio, dicho cambio no procederá.
- II. Por solicitud voluntaria del trabajador, siempre y cuando no afecte las labores de la dependencia y el proyecto en que participa.



COPIADO
 de la

6064
138

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

ART. 121.

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

ART. 122.

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

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



ART. 123.

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

ART. 124.

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

Releido
COMUNICADO

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

ART. 125.

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

Wilder
COTEJADO



ART. 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.

ART. 127.

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

ART. 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.

ART. 129.

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

CAPITULO XVII. De los Riesgos Profesionales

ART. 130.

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

ART. 131.

Serán considerados riesgos de trabajo los siguientes:

I. Los accidentes y enfermedades a que estén ex-

67
141

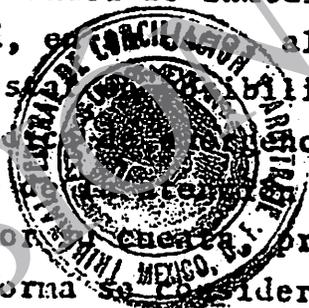
puestos los trabajadores en el desempeño de sus labores.

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

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

ART. 132.

Al ocurrir un accidente profesional, el Instituto proporcionará de inmediato la atención necesaria y avisará, en el momento, al servicio médico del ISSSTE. De no existir posibilidades de proporcionar atención médica en el momento, el Instituto cubrirá el importe de los gastos que el trabajador tuvo que pagar por atención médica, 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.



ART. 133.

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

- I. Nombre, empleo y domicilio particular del trabajador víctima del accidente.
- II. Día, hora y circunstancia en que ocurrió el accidente.

III. Testigos del accidente.

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

ART. 134.

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

ART. 135.

Quando 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 su salario que percibía al momento de ocurrir la incapacidad.

ART. 136.

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

ART. 137.

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

COLEGIO



65 69
143

ren insalubres y/o peligrosas, precisando las con
diciones de trabajo y elementos de protección, e
Higiene y de prevención de los riesgos profesional
es o de trabajo que se requieran. Las determinaci
ones de esta Comisión serán atendidas de manera in
mediata por el Instituto.

Para garantizar el cumplimiento de las disposicion
es 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 Centr
os de Trabajo integradas por un representan
te del Instituto y uno de los trabajadores, -
cuyas funciones serán:

- 
- a) proponer a la Comisión Nacional Mixta de
Seguridad e Higiene las medidas adecuada
das para prevenirlos,
 - b) Vigilar el cumplimiento de las medidas in
plantadas, informando a las autoridades -
respecto de quienes no las observen,
 - c) Acordar las medidas necesarias pudiendo -
determinar entre ellas la paralización o
no utilización de la instalación, medios
o instrumentos que se encuentren en malas
condiciones.
 - d) investigar las causas de los accidentes -
ocurridos.

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

70
149

- 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 botiquín.
- IV. Los trabajadores tendrán la obligación de avisar a la Comisión Mixta local de seguridad e higiene 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



10 de 10

Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene.

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

ART. 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 concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas energéticas o sustancias medicamentosas.

FZ
145

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

ART. 139.

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

CAPITULO XVIII. Descansos y Vacaciones.

ART. 140.

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

ART. 141.

Son días de descanso obligatorio, con goce de ---
suello íntegro, además de los señalados en el ar-
tículo anterior, los que acuerde el Poder Ejecuti-
vo Federal, la Secretaría de Educación Pública, -
el Director General del Instituto, los señalados
en el Calendario oficial y en las presentes condi-
ciones.

ART. 142.

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

- | | |
|---------------|----------------------------------|
| 10. de Enero | 10. de Septiembre |
| 5 de Febrero | 16 de Septiembre |
| 21 de Febrero | 12 de Octubre |
| 10. de Marzo | 20 de Noviembre |
| 5 de Mayo | 10. de diciembre de cada 6 años. |
| 21 de Julio | 25 de diciembre |



COPIA
de
la
original

ART. 143.

Son días de descanso obligatorio con goce de sala-
rio íntegro:

- 10 de Mayo para las madres trabajadoras.
- 15 de Mayo para los trabajadores que realicen activi-
dades de Docencia.

El día de su onomástico o cumpleaños registrado por
el trabajador; los establecidos por el uso y la cos-
tumbre y aquellos que acuerden el Instituto y el Sin-
dicato.

ART. 144.

Los trabajadores que tengan más de seis meses de --

74
178

servicio, disfrutarán de dos períodos 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 períodos.

ART. 145.

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

146.

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

ART. 147.

Cuando por necesidades del servicio sea incesario dejar guardias durante el período 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.

10 de
OCTUBRE
1954



71 75
149

ART. 148.

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

CAPITULO XIX. De Las Licencias.

ART. 149.

Los trabajadores podrán disfrutar de dos clases de licencias con goce y con goce de sueldo.

ART. 150.

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

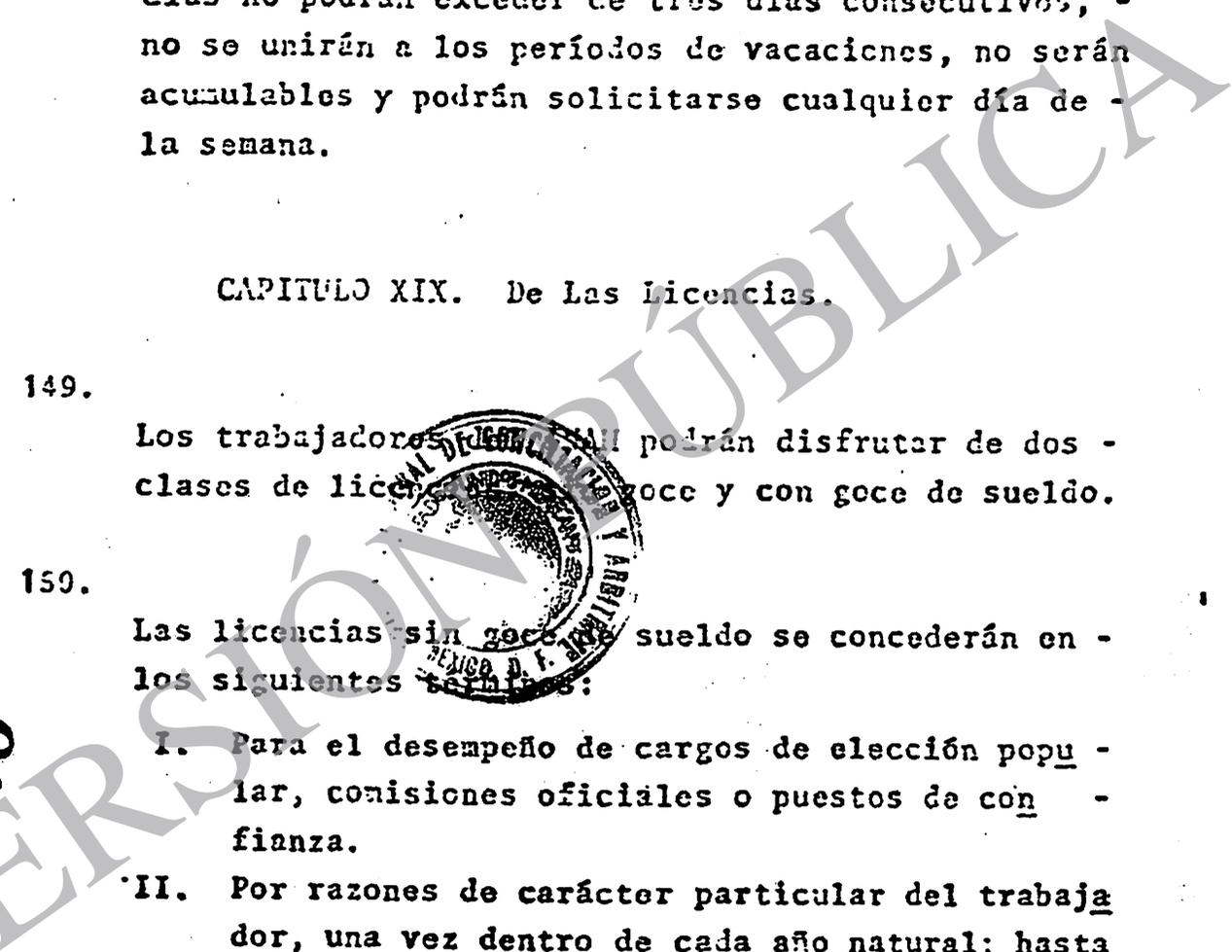
- I. Para el desempeño de cargos de elección popular, comisiones oficiales o puestos de confianza.
- II. Por razones de carácter particular del trabajador, una vez dentro de cada año natural; hasta 30 días a los que tengan un año de servicios; hasta 90 días a los que tengan de uno a cinco años de servicios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

ART. 151.

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

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

COPIADO



158

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

Handwritten notes and stamps on the left margin.



ART. 152.

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

ART. 153.

A los trabajadores que 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.

ART. 154.

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

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

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

ART. 155.

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



ART. 156.

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

ART. 157.

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

74
152

acuerdo a lo establecido en las presentes Condiciones.

ART. 153.

Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar los trámites para obtener la jubilación de acuerdo a la Ley del ISSSTE, el IIAH 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 tránites.

ART. 159.

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

160.

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



ART. 161.

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

del
COMANDO

15-31

dicos 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.

ART. 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 contemplan 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 incumpla 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.

ART. 163.

El trabajador tendrá derecho a gozar una licencia con goce de sueldo íntegro, parcial, o sin goce de sueldo, para realizar estudios de superación 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 dis

Vertical stamp: **CULIQUILLO**



Large diagonal watermark: **VERSIÓN PÚBLICA**

76 80
154

frute de este derecho así como las Condiciones y -
Obligaciones correlativas del beneficio, se estable
cerán en el Reglamento de Capacitación y Becas.

CAPITULO XX. Estímulos y Recompensas.

ART. 164.

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

ART. 165.

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

ART. 166.

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

ART. 167.

Los estímulos consistirán en:

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

Las recompensas consistirán en:

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

ART. 163.

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



ART. 169.

Los trabajadores tendrán derecho a vacaciones 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.

ART. 170.

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

ART. 171

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

ART. 172.

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

ART. 173.

Cualquier amonestación 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 I.N.A.H.

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

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

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

CUARTO.- El Instituto y el Sindicato se comprometen a elaborar en un plazo de 130 días a partir de la firma de las presentes Condiciones los siguientes reglamentos: Reglamento de Capacitación y Becas del 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, y cualesquier otro que se requiera, serán dictados a las presentes Condiciones en un plazo máximo de 20 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 130 días a partir de la firma de las mismas, procediendo a hacer entrega de ellos a cada trabajador con copia al Sindicato, en un plazo máximo de 60 días posteriores al plazo antes señalado.

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

COTEAJANO



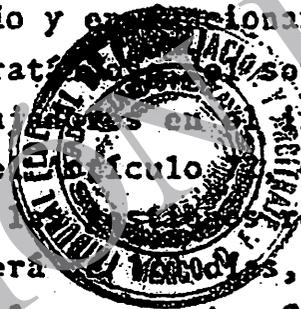
tativas para la discusión y aprobación de los proyectos de investigación y de los programas de trabajo que se desarrollen en el Instituto.

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 trabajadoras, 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 trabajadoras en el interior del País, a que se refiere el Artículo 71 del presente Convenio, el Instituto se obliga a realizar los trabajos respectivos en un plazo que no excederá de 180 días, a partir de la fecha de la firma de las presentes Condiciones.

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

DECIMO PRIMERO.- En relación al Artículo 79. 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 investiga



Vertical stamp: COPIADO

Large diagonal watermark: VERSIÓN PÚBLICA

85
 15-9

ción que realicen ambas partes y que deberá culmi -
 nar preferentemente en un plazo de tres meses a par
 tir de la fecha en que se firmen las presentes Con-
 diciones.

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

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

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

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

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

COPIA
 100



85

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

- - - - - C E R T I F I C A : - - - - -

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



SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS

[Handwritten signature]
PATRICIA SILICEO CASTILLO.