

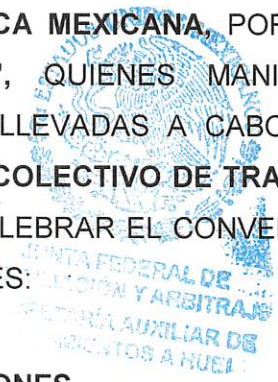
CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

EN LA CIUDAD DE MÉXICO, SIENDO LAS 10:00 HORAS, DEL DÍA 25 DE OCTUBRE DE 2022, COMPARECEN, POR UNA PARTE LOS REPRESENTANTES DE INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRICIDAD Y ENERGÍAS LIMPIAS, QUE EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "INEEL", LA DRA. GEORGINA IZQUIERDO MONTALVO, DIRECTORA GENERAL, L.C. JOSÉ ANTONIO MEZA FIGUEROA, DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, L.C. ALBERTO REGALADO TORRES, GERENTE DE RELACIONES LABORALES Y SERVICIOS AL PERSONAL, LIC. JOSÉ ARMANDO MENDOZA CAPETILLO, GERENTE DE ASESORÍA JURÍDICA Y POR LA OTRA PARTE LOS REPRESENTANTES DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, QUE EN LO SUCESIVO SE LES DENOMINARÁ "SUTERM", REPRESENTADO POR EL SR. VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR, SECRETARIO GENERAL; ING. NEREO VARGAS VELÁZQUEZ, SECRETARIO DE TRABAJO, LIC. JOSÉ TOBÓN MARTÍNEZ SECRETARIO DE FOMENTO Y DESARROLLO DEL SECTOR SOCIAL, SRA. MARÍA DEL ROSARIO CAÑEDO ESPERO, SECRETARIA GENERAL SECCIÓN 150 PALMIRA, SRA. MA. DEL PILAR ORDAZ ALBARRÁN SECRETARIA DE TRABAJO SECCIÓN 150 PALMIRA, ASESORADOS POR LA LIC. MARCELA ALICIA TÉLLEZ BELLO, APODERADA LEGAL DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, POR LO QUE DE MANERA CONJUNTA SE LES DENOMINARÁ "LAS PARTES", QUIENES MANIFIESTAN QUE, COMO RESULTADO DE LAS PLÁTICAS CONCILIATORIAS LLEVADAS A CABO CON MOTIVO DE LA REVISIÓN SALARIAL E INTEGRAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (CCT), QUE RIGE LAS RELACIONES LABORALES, HAN ACORDADO CELEBRAR EL CONVENIO QUE SE CONSIGNA EN ESTE DOCUMENTO AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

PRIMERA.- DECLARA LA DRA. GEORGINA IZQUIERDO MONTALVO:

1. QUE INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRICIDAD Y ENERGÍAS LIMPIAS, ES UN ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO, CON PERSONALIDAD JURÍDICA Y



Handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page, corresponding to the parties mentioned in the text.

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

PATRIMONIO PROPIO, CREADO POR DECRETO DEL EJECUTIVO FEDERAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (DOF) EL 1º DE DICIEMBRE DE 1975, MODIFICADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DOF EL 30 DE OCTUBRE DEL 2001, FINALMENTE EL 24 DE JUNIO DE 2016, POR DECRETO PRESIDENCIAL, EL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ELÉCTRICAS (IIE), SE CONVIRTIÓ EN EL INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRICIDAD Y ENERGÍAS LIMPIAS.

2. EL “**INEEL**” TIENE COMO OBJETIVO PRINCIPAL ENTRE OTROS, COORDINAR Y REALIZAR ESTUDIOS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA O TECNOLÓGICA CON INSTITUCIONES ACADÉMICAS, DE INVESTIGACIÓN, PÚBLICAS O PRIVADAS, NACIONALES O EXTRANJERAS EN MATERIA DE ENERGÍA, ENERGÍA ELÉCTRICA, ENERGÍAS LIMPIAS, ENERGÍAS RENOVABLES, EFICIENCIA ENERGÉTICA, EMISIONES CONTAMINANTES GENERADAS EN LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, SUSTENTABILIDAD, SISTEMA DE TRANSMISIÓN, DISTRIBUCIÓN Y ALMACENAMIENTO DE ENERGÍA, ASÍ COMO CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS E INVESTIGADORES EN LAS ÁREAS DE SU ESPECIALIDAD Y BRINDAR APOYO TÉCNICO Y CIENTÍFICO A LA SECRETARIA DE ENERGÍA PARA FORMULAR, CONDUCIR Y EVALUAR LA POLÍTICA NACIONAL EN MATERIA DE ENERGÍA ELÉCTRICA EN GENERAL Y ENERGÍAS LIMPIAS EN PARTICULAR.

3. QUE, EN SU CARÁCTER DE DIRECTORA GENERAL DEL “**INEEL**”, POSEE FACULTADES SUFICIENTES PARA SUSCRIBIR EN SU NOMBRE Y REPRESENTACIÓN EL PRESENTE CONVENIO Y OBLIGARSE EN SUS TÉRMINOS, CONFORME A LOS SEÑALADO EN EL ARTÍCULO 22 FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DE ENTIDADES PARAESTATALES Y ARTICULO DÉCIMO TERCERO Y DÉCIMO QUINTO DE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE FECHA 24 DE JUNIO DE 2016 REFERENTE AL INEEL.

SEGUNDA.- DECLARAN LOS REPRESENTANTES DEL SUTERM QUE SE MENCIONAN EN EL

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

PROEMIO DE ESTE CONVENIO:

1. QUE EL **"SUTERM"** ES UN SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA LEGALMENTE CONSTITUIDO Y REGISTRADO ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, BAJO EL NÚMERO 2001, ORGANIZACIÓN QUE REPRESENTA EL INTERÉS PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS.
2. QUE EL **SR. VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR**, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DEL SUTERM, OSTENTA EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 376 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LOS ESTATUTOS QUE RIGEN LA VIDA INTERNA DEL **"SUTERM"**, LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL SINDICATO Y SUS TRABAJADORES, POR TANTO, ÉL Y LOS DEMÁS INTEGRANTES DEL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DEL **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA** QUE SUSCRIBEN EL PRESENTE CONVENIO, ESTÁN LEGALMENTE FACULTADOS PARA HACERLO Y PARA OBLIGARLO EN LOS TÉRMINOS DE ÉSTE A SUS REPRESENTADOS.

TERCERA.- DECLARAN "LAS PARTES":

JUNTA FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA AUXILIAR DE
PLAZAMIENTOS A NUEVO

1. QUE CON FECHA 1º DE MAYO DE 2022, CELEBRARON Y PUSIERON EN VIGOR EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ÚNICO QUE RIGE SUS RELACIONES LABORALES, EL CUAL ES APLICABLE A TODOS LOS TRABAJADORES EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO, ESTABLECIMIENTOS, DEPENDENCIAS E INSTALACIONES ACTUALES Y EN AQUELLAS QUE SE INCORPOREN EN LO FUTURO AL **"INEEL"**.
2. QUE EN LOS TÉRMINOS DE LA **CLÁUSULA 7.- VIGENCIA**, ASÍ COMO LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 397, 398 FRACCIÓN I, 399 Y 399 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, **"INEEL"** Y **"SUTERM"** ACUERDAN SU REVISIÓN CADA AÑO EN LO QUE SE REFIERE A

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

LOS SALARIOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA, EN TANTO QUE LA REVISIÓN DEL CLAUSULADO SE LLEVARÁ A CABO CADA DOS AÑOS.

3. **"LAS PARTES"** SE RECONOCEN RECÍPROCAMENTE LA PERSONALIDAD QUE OSTENTAN, ASÍ COMO SU CAPACIDAD PARA OBLIGARSE EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO DEL PRESENTE INSTRUMENTO.

EN ESA VIRTUD Y DE CONFORMIDAD CON LAS DECLARACIONES QUE HAN QUEDADO ASENTADAS, **"INEEL"** Y EL **"SUTERM"** CONVIENEN SUSCRIBIR LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- "LAS PARTES" ACUERDAN QUE EL **"INEEL"** OTORGARÁ CON EFECTOS RETROACTIVOS AL **1º DE MAYO DE 2022**, A TODOS SUS TRABAJADORES A QUIENES RESULTE APLICABLE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, UN INCREMENTO SOBRE SU SALARIO TABULADO DEL **2% (DOS POR CIENTO)**.

JUNTA FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA AUXILIAR DE
PLAZAMIENTOS A HUELGA

SEGUNDA.- ASIMISMO "LAS PARTES" ACUERDAN QUE EL **"INEEL"** MODIFICARÁ CON EFECTOS RETROACTIVOS AL **1º DE MAYO DE 2022** EL PORCENTAJE CONTENIDO EN LA CLÁUSULA SIGUIENTE:

CLÁUSULA 72. AYUDA DE TRANSPORTE INCREMENTA 1.8% PARA PASAR DE 26.17% A 27.97%.

TERCERA.- ASIMISMO "LAS PARTES" ACUERDAN QUE EL **"INEEL"** MODIFICARÁ CON FECHA **1º DE MAYO DE 2022** EL CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS SIGUIENTES:

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

CLAUSULAS CON MODIFICACIÓN EN REDACCIÓN

ACTUAL	MODIFICACIÓN
<p align="center">TÍTULO PRIMERO De las relaciones laborales CAPÍTULO I Del contrato colectivo</p> <p>Cláusula 1. Definiciones Con el objeto de facilitar la redacción e interpretación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, las partes convienen en hacer las siguientes definiciones convencionales:</p> <p>a) INSTITUTO INSTITUTO Nacional de Electricidad y Energías Limpias (INEEL)</p> <p>b) SUTERM O SINDICATO Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana</p> <p>c) PARTES El INSTITUTO y el Sindicato</p> <p>d) LEY Ley Federal del Trabajo</p> <p>e) CONTRATO El presente Contrato Colectivo de Trabajo</p> <p>f) ESCALAFÓN Lista de trabajadores hecha en forma numérica ordinal, expresando los nombres completos, ramas, categorías, fecha de ingreso al INSTITUTO, antigüedad en la categoría y salarios tabulados, formulada por las partes para cada centro o zona de trabajo.</p> <p>g) CATEGORÍA Denominación del empleo que desempeña el personal en el grado o nivel establecido en el tabulador, de acuerdo con el salario que en el mismo se determine.</p>	<p align="center">TÍTULO PRIMERO De las relaciones laborales CAPÍTULO I Del contrato colectivo</p> <p>Cláusula 1. Definiciones Con el objeto de facilitar la redacción e interpretación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, las partes convienen en hacer las siguientes definiciones convencionales:</p> <p>a) INSTITUTO INSTITUTO Nacional de Electricidad y Energías Limpias (INEEL)</p> <p>b) SUTERM O SINDICATO Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana</p> <p>c) PARTES El INSTITUTO y el Sindicato</p> <p>d) LEY Ley Federal del Trabajo</p> <p>e) CONTRATO El presente Contrato Colectivo de Trabajo</p> <p>f) ESCALAFÓN Lista de trabajadores hecha en forma numérica ordinal, expresando los nombres completos, ramas, categorías, fecha de ingreso al INSTITUTO, antigüedad en la categoría y salarios tabulados, formulada por las partes para cada centro o zona de trabajo.</p> <p>g) CATEGORÍA Denominación del empleo que desempeña el personal en el grado o nivel establecido en el tabulador, de acuerdo con el salario que en el mismo se determine.</p> <p>h) CATEGORÍAS NUEVAS Las creadas por compactación y/o conversión por convenio entre las PARTES de puestos de base y con la</p>

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SECRETARÍA GENERAL DE PLAZAMIENTO LABORAL

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

h) PUESTOS

Unidades que en número determinado existen de ~~cada categoría.~~

i) PUESTOS SINDICALIZADOS

Aquéllos en los que se desarrollan labores que corresponden a la materia de trabajo de este contrato y, por lo mismo, solo pueden ser cubiertos por los miembros del SUTERM, con excepción de las labores consideradas de confianza.

j) PUESTOS DE BASE

Son los que se consignan en el tabulador correspondiente.

k) PUESTO TEMPORAL

El que corresponde a las labores transitorias y temporales de acuerdo a la Ley.

l) PUESTOS DE CONFIANZA

Son aquéllos de los que puede disponer libremente la administración del INSTITUTO, por corresponder a las funciones previstas en el Artículo 9o. de la Ley y en la Cláusula 44 del presente Contrato, y que se relacionan en los anexos del mismo, así como a las actividades de investigación y servicios tecnológicos 2 descritas en el artículo 2 del Decreto Presidencial por el que se convierte en el INSTITUTO Nacional de Electricidad y Energías Limpias.

Dichos puestos se dividen en:

1. Mandos Medios y Superiores: Servidores

modificación al Tabulador de Sueldos.

i) CONSTANCIA DE APTITUD

Es el documento expedido por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, que certifique las competencias técnicas y de conocimiento de los trabajadores para la ocupación de un puesto determinado, conforme al Artículo 153-V.

j) PERFIL DE PUESTO

Es la descripción de los conocimientos, habilidades, experiencia y actividades inherentes a cada uno de los puestos que deben cubrir los trabajadores que los ocupen o los aspirantes a ellos.

k) PUESTOS

Unidades de trabajo específica e impersonal, que en número determinado existen por denominación, dentro de la organización de un área, cuyas funciones definidas para el desempeño de actividades propias del puesto contribuyen al cumplimiento de los objetivos del INSTITUTO.

l) PUESTOS SINDICALIZADOS

Aquéllos en los que se desarrollan labores que corresponden a la materia de trabajo de este contrato y, por lo mismo, solo pueden ser cubiertos por los miembros del SUTERM, con excepción de las labores consideradas de confianza.

m) PUESTOS DE BASE

Son los que se consignan en el tabulador correspondiente.

n) PUESTO TEMPORAL

El que corresponde a las labores transitorias y temporales de acuerdo a la Ley.

o) PUESTOS DE CONFIANZA

Son aquéllos de los que puede disponer libremente la administración del INSTITUTO, por corresponder a las funciones previstas en el Artículo 9o. de la Ley y en la Cláusula 44 del presente Contrato, y que se relacionan en los anexos del mismo, así como a las actividades de investigación y servicios tecnológicos descritas en el artículo 2 del Decreto Presidencial por el que se convierte en el INSTITUTO Nacional de Electricidad y Energías Limpias.

Dichos puestos se dividen en:

1. Mandos Medios y Superiores: Servidores públicos que

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA AUXILIAR DE PLAZAMIENTOS

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>públicos que ocupan los puestos de Jefes(as) de Departamento, Gerentes, Directores de División y Director General.</p> <p>2. Personal operativo: El resto del personal de confianza que podrá ser:</p> <p>2.1 Personal administrativo 2.2 Personal de investigación</p> <p>m) ADSCRIPCIÓN Zona de trabajo donde presta sus servicios el personal.</p> <p>n) TABULADOR Lista impersonal de puestos sindicalizados por zonas de trabajo, la cual contiene la denominación, número de puesto, categoría y rama de actividad, así como los niveles salariales tabulados correspondientes.</p> <p>o) TRABAJADOR/TRABAJADORES Toda persona física, hombre(s) o mujer(es), que presta(n) un trabajo personal subordinado al INSTITUTO.</p> <p>p) ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORÍA Tiempo transcurrido desde que un trabajador pasó a ocupar como titular, un puesto en la categoría convenida.</p> <p>q) ANTIGÜEDAD EN EL INSTITUTO La que genera el trabajador desde que por vez primera es contratado por el INSTITUTO, siempre y cuando su relación de trabajo, cuando fue temporal, no se haya interrumpido por un lapso mayor de 45 días hábiles.</p>	<p>ocupan los puestos de Jefes(as) de Departamento, Gerentes, Directores de División y Director General.</p> <p>2. Personal operativo: El resto del personal de confianza que podrá ser:</p> <p>2.1 Personal administrativo 2.2 Personal de investigación</p> <p>p) ADSCRIPCIÓN Zona de trabajo donde presta sus servicios el personal.</p> <p>q) TABULADOR Lista impersonal de puestos sindicalizados por zonas de trabajo, la cual contiene la denominación, número de puesto, categoría y rama de actividad, así como los niveles salariales tabulados correspondientes.</p> <p>r) TRABAJADOR/TRABAJADORES Toda persona física, hombre(s) o mujer(es), que presta(n) un trabajo personal subordinado al INSTITUTO.</p> <p>s) ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORÍA Tiempo transcurrido desde que un trabajador pasó a ocupar como titular, un puesto en la categoría convenida.</p> <p>t) ANTIGÜEDAD EN EL INSTITUTO La que genera el trabajador desde que por vez primera es contratado por el INSTITUTO, siempre y cuando su relación de trabajo, cuando fue temporal, no se haya interrumpido por un lapso mayor de 45 días hábiles.</p>
<p>Cláusula 4. Materia del contrato La materia de trabajo objeto de este contrato la constituyen los objetos que la Ley de Transición Energética establece para el INEEL, así como los complementarios a las tareas científicas de investigación y las que con el mismo carácter se desarrollan como auxilio a los servicios científicos y tecnológicos especializados, y las actividades de mantenimiento de los equipos e instalaciones propiedad del INSTITUTO.</p>	<p>Cláusula 4. Materia del contrato La materia de trabajo objeto de este contrato la constituyen las condiciones conforme a las cuales los trabajadores sindicalizados del INEEL prestarán sus labores, así como los objetos que la Ley de Transición Energética establece para el INEEL, así como los complementarios a las tareas científicas de investigación y las que con el mismo carácter se desarrollan como auxilio a los servicios científicos y tecnológicos especializados, y las actividades de mantenimiento de los equipos e instalaciones propiedad del INSTITUTO.</p>

FEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA AUXILIAR DE
PLAZAMIENTOS A HUECOS

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]


CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>Cláusula 5. Áreas de actividad En concordancia con el objeto materia del contrato, las partes están de acuerdo en constituir las siguientes Divisiones y sus Gerencias:</p> <p>a) DIRECCIÓN GENERAL Dirección</p> <p>b) ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS Dirección Recursos Financieros Relaciones Laborales y Servicios al Personal Recursos Materiales Asesoría Jurídica Calidad y Competitividad</p> <p>c) PLANEACIÓN, GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA Y COMERCIALIZACIÓN Dirección Planeación, Gestión Estratégica y Tecnológica Comercialización y Desarrollo de Negocios Inteligencia e Información Tecnológica Desarrollo de Capital Humano</p> <p>d) SISTEMAS MECÁNICOS Dirección Procesos Térmicos Turbomaquinaria Ingeniería Civil Materiales y Procesos Químicos</p> <p>e) ENERGÍAS ALTERNAS Dirección Energía Nuclear Geotermia Energías Renovables</p> <p>f) SISTEMAS ELÉCTRICOS Dirección Transmisión y Distribución Equipos Eléctricos Uso de Energía Eléctrica Análisis de Redes</p> <p>g) TECNOLOGÍAS HABILITADORAS Dirección Tecnologías de la Información Sistemas Avanzados de Capacitación y Simulación</p>	<p>Cláusula 5. Áreas de actividad En concordancia con el objeto materia del contrato, las partes están de acuerdo en constituir las siguientes Divisiones y sus Gerencias:</p> <p>a) DIRECCIÓN GENERAL Dirección</p> <p>b) ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS Dirección Recursos Financieros Relaciones Laborales y Servicios al Personal Recursos Materiales Asesoría Jurídica Calidad y Competitividad</p> <p>c) PLANEACIÓN, GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA Y COMERCIALIZACIÓN Dirección Planeación, Gestión Estratégica y Tecnológica Comercialización y Desarrollo de Negocios Inteligencia e Información Tecnológica Desarrollo de Capital Humano</p> <p>d) SISTEMAS MECÁNICOS Dirección Procesos Térmicos Turbomaquinaria Ingeniería Civil Materiales y Procesos Químicos</p> <p>e) ENERGÍAS ALTERNAS Dirección Energía Nuclear Geotermia Energías Renovables</p> <p>f) SISTEMAS ELÉCTRICOS Dirección Transmisión y Distribución Equipos Eléctricos Uso de Energía Eléctrica Análisis de Redes</p> <p>g) TECNOLOGÍAS HABILITADORAS Dirección Tecnologías de la Información Sistemas Avanzados de Capacitación y Simulación</p>
--	--

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y SECRETARÍA AL PLAZAMIENTO





CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>Gestión Integral de Procesos Control, Electrónica y Comunicaciones</p> <p>h) ÓRGANO INTERNO DE CONTROL Titular del Órgano Interno de Control Auditoría Interna Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública Área de Responsabilidades y Área de Quejas</p> <p>i) Las que en el futuro se requieran y mediante convenio de las partes queden incorporadas a esta clasificación.</p>	<p>Gestión Integral de Procesos Control, Electrónica y Comunicaciones</p> <p>h) ÓRGANO INTERNO DE CONTROL Titular del Órgano Interno de Control Auditoría Interna, de Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública. Auditoría Interna Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública Área de Responsabilidades y Área de Quejas</p> <p>i) Las áreas de actividad que en el futuro sean creadas o modificadas por motivo de reestructuración, las mismas serán incorporadas al contrato colectivo de trabajo, por convenio entre las PARTES, debiendo ratificarse ante la autoridad laboral competente.</p>
<p>Cláusula 6. Ámbito de aplicación El presente contrato regirá dentro de las instalaciones que tiene el INSTITUTO y se aplicará exclusivamente a todos los trabajadores sindicalizados, excluyendo a los trabajadores de confianza definidos en la cláusula 1 inciso l.</p>	<p>Cláusula 6. Ámbito de aplicación El presente contrato regirá dentro de las instalaciones que tiene el INSTITUTO y se aplicará exclusivamente a todos los trabajadores sindicalizados, excluyendo a los trabajadores de confianza definidos en la cláusula 1 inciso o.</p>
<p>Cláusula 7. Vigencia El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado y su vigencia es a partir del 1o. de mayo de 2020. Será revisado cada dos años a solicitud de cualquiera de las partes presentada con oportunidad legal y por lo que respecta a los salarios, será revisable cada año en los términos del Artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo. El INSTITUTO entregará al SUTERM 400 ejemplares de este Contrato Colectivo de Trabajo, a más tardar 30 días después de la fecha de su celebración, para que el propio SUTERM los distribuya a la brevedad entre sus miembros.</p> <p>Los tabuladores de puestos de base y el listado del personal de confianza operativo administrativo formarán parte como anexos de este contrato. El Catálogo de Puestos a quienes les aplica el</p>	<p>Cláusula 7. Vigencia El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado y su vigencia es a partir del 1o. de mayo de 2022. Será revisado cada dos años a solicitud de cualquiera de las partes presentada con oportunidad legal y por lo que respecta a los salarios, será revisable cada año en los términos del artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo. El INSTITUTO entregará al SUTERM 300 ejemplares de este Contrato Colectivo de Trabajo, a más tardar 30 días después de la fecha de su celebración, para que el propio SUTERM los distribuya a la brevedad entre sus miembros, puediendo llegar hasta 373 ejemplares de acuerdo con el ingreso de trabajadores.</p> <p>Los tabuladores de puestos de base y el listado del personal de confianza operativo-administrativo formarán parte como anexos de este contrato. El Catálogo de Puestos a quienes les aplica el Contrato</p>

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>Contrato Colectivo de Trabajo, es el que se relaciona en el Tabulador de Salarios que como anexo forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>	<p>Colectivo de Trabajo, es el que se relaciona en el Tabulador de Salarios que como anexo forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II De las reglas adicionales</p> <p>Cláusula 8. Nulidad de pactos individuales El INSTITUTO reconoce al Sindicato como el único representante del interés profesional de los trabajadores sindicalizados que le presten servicios y por lo tanto se obliga a tratar exclusivamente con él todos los asuntos colectivos que surjan por cualquier causa. El INSTITUTO reconoce que todo convenio que pretenda modificar el Contrato Colectivo de Trabajo, o que en cualquier forma afecte el interés colectivo e individual es nulo, si no es celebrado con la intervención de los legítimos representantes del SUTERM.</p> <p>Esta prevención de nulidad no afecta los asuntos que se refieren al desempeño normal de las labores que se asignan a los trabajadores, los cuales deberán ser tratados directamente con ellos.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II De las reglas adicionales</p> <p>Cláusula 8. Nulidad de pactos individuales El INSTITUTO reconoce al Sindicato como el único representante del interés profesional de los trabajadores sindicalizados que le presten servicios y por lo tanto se obliga a tratar exclusivamente con él todos los asuntos colectivos que surjan por cualquier causa. El INSTITUTO reconoce que todo convenio que pretenda modificar el Contrato Colectivo de Trabajo, o que en cualquier forma afecte el interés colectivo e individual es nulo, si no es celebrado con la intervención de los legítimos representantes del SUTERM.</p> <p>Esta prevención de nulidad no afecta los asuntos que se refieren al desempeño normal de las labores que se asignan a los trabajadores, los cuales deberán ser tratados directamente con ellos, siempre y cuando esta asignación no ponga en riesgo la integridad de los trabajadores.</p>
<p>Cláusula 9. Plazo para resolver conflictos Para resolver los conflictos que surjan, los representantes de las partes se reunirán a solicitud de cualquiera de ellas.</p> <p>Se fija como término máximo el de siete días, para la solución conciliatoria de las controversias en el nivel que se produzcan. Cuando los representantes de las partes no lleguen a un acuerdo en el nivel en que surjan las controversias, éstas se someterán a la consideración sucesiva de los representantes superiores inmediatos de las partes, quienes determinarán el procedimiento que debe seguirse. Los salarios y los gastos de los representantes sindicales de la sección que deban trasladarse para</p>	<p>Cláusula 9. Plazo para resolver conflictos Para resolver los conflictos que surjan, los representantes de las partes se reunirán a solicitud de cualquiera de ellas.</p> <p>Toda petición o propuesta presentada por escrito, será contestada de la misma forma por las PARTES.</p> <p>Se fija como término máximo el de siete días hábiles, para la solución conciliatoria de las controversias en el nivel que se produzcan. Cuando los representantes de las partes no lleguen a un acuerdo en el nivel en que surjan las controversias, éstas se someterán a la consideración sucesiva de los representantes superiores inmediatos de las partes, quienes determinarán el procedimiento que debe seguirse. Los salarios y gastos de los representantes sindicales de la sección que deban trasladarse para tratar los asuntos en cuestión serán</p>

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>tratar los asuntos en cuestión serán pagados por el INSTITUTO.</p>	<p>pagados por el INSTITUTO.</p>
<p>Cláusula 10. Recepción de representantes Los representantes del INSTITUTO en cada centro de trabajo recibirán a los Representantes Sindicales Nacionales, Seccionales o Delegaciones debidamente acreditados, a cualquier hora de oficina para tratar y resolver los asuntos de su competencia en la relación laboral, sin descontarles cantidad alguna de los salarios por el tiempo que empleen para tal objeto. Cuando los Representantes Sindicales lo crean necesario, podrán hacerse acompañar de los trabajadores interesados.</p>	<p>Cláusula 10. Recepción de representantes Los representantes del INSTITUTO en cada centro de trabajo recibirán a los Representantes Sindicales Nacionales, Seccionales o Delegaciones debidamente acreditados, a cualquier hora de oficina para tratar y resolver los asuntos de su competencia en la relación laboral, sin descontarles cantidad alguna de los salarios por el tiempo que empleen para tal objeto. Cuando los Representantes Sindicales lo crean necesario, podrán hacerse acompañar de los trabajadores interesados.</p> <p>Todos los representantes sindicales para el desempeño de sus funciones, podrán ingresar a las instalaciones del INSTITUTO, sin restricción alguna en los días y horas laborales; asimismo, en días y horas inhábiles, cuando haya personal sindicalizado laborando y sea necesaria la intervención de la representación sindical; respetando la normatividad aplicable.</p>
<p>Cláusula 12. Casos no previstos Los casos no previstos en el presente contrato serán resueltos de común acuerdo entre las partes, tomando como base los principios generales que se deriven del propio contrato o en su defecto, se sujetarán a lo dispuesto en la Ley. En los casos de duda respecto a alguna de las cláusulas del presente contrato o de los convenios suscritos por las partes, se aplicará la norma que más beneficie a los trabajadores.</p>	<p>Cláusula 12. Casos no previstos Los casos no previstos en el presente contrato serán resueltos de común acuerdo entre las partes, tomando como base los principios generales que se deriven del propio contrato o en su defecto, se sujetarán a lo dispuesto en la Ley.</p> <p>En los casos de duda en relación con alguna de las cláusulas del presente contrato o de los convenios suscritos por las partes, se aplicará la norma que más beneficie a los trabajadores.</p>
<p>TÍTULO SEGUNDO Del trabajo y de la organización CAPÍTULO I De las condiciones generales de trabajo</p> <p>Cláusula 14. Responsabilidad por instrucciones El Sindicato reconoce que el INSTITUTO tiene la facultad exclusiva de organizar, administrar y supervisar todos los trabajos para cuya ejecución se celebra este contrato y la obligación de respetar los principios y reglas contenidas en este documento,</p>	<p>TÍTULO SEGUNDO Del trabajo y de la organización CAPÍTULO I De las condiciones generales de trabajo</p> <p>Cláusula 14. Responsabilidad por instrucciones El Sindicato reconoce que el INSTITUTO tiene la facultad exclusiva de organizar, administrar y supervisar todos los trabajos para cuya ejecución se celebra este contrato y la obligación de respetar los principios y reglas contenidas en este documento, correspondiéndole pues al</p>

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>correspondiéndole pues al INSTITUTO dar las instrucciones y órdenes para el desarrollo conveniente de los trabajos de investigación, servicios y mantenimiento.</p> <p>Las instrucciones que impliquen modificaciones a las funciones normales de los trabajadores requerirán acuerdo previo entre las partes y, en su caso, se expresarán por escrito y de no haberlo, no serán obligatorias para los trabajadores.</p> <p>El INSTITUTO hará del conocimiento del Sindicato cuáles son los Jefes(as) o Representantes de las Direcciones, Gerencias, Departamentos, Áreas, Programas y Proyectos en cada rama de actividad, a través de los/las cuales se deberán dar las instrucciones correspondientes.</p>	<p>INSTITUTO dar las instrucciones y órdenes para el desarrollo conveniente de los trabajos de investigación, servicios y mantenimiento.</p> <p>Las instrucciones que en ejercicio de sus funciones sean impartidas por superiores, deberán ser claras y concretas, responsabilizando a aquellos ante el INSTITUTO; cuando por ellas se les causen daños y perjuicios a los trabajadores o al propio INSTITUTO, así como las que impliquen modificaciones a los procedimientos, sistemas de trabajo o las funciones normales requerirán acuerdo previo entre las partes, y en su caso se expresarán por escrito y de no haberlo, no serán obligatorias para los trabajadores.</p> <p>Tratándose de modificaciones a actividades rutinarias que no alteren ni modifiquen las condiciones de trabajo, no se requerirá acuerdo previo.</p> <p>El INSTITUTO hará del conocimiento del Sindicato el nombre de las personas titulares que ocupan los puestos de Dirección General, Direcciones, Gerencias, Jefaturas de Departamentos o de Áreas, Coordinaciones, quienes darán las instrucciones correspondientes.</p>
<p>Cláusula 16. Jornada de trabajo Jornada continua: En la jornada continua se considera incluido un descanso de media hora por día laborado que se otorga al final de la misma, por lo que la jornada de trabajo es de 37.5 horas efectivas semanales conforme a lo dispuesto por los artículos 61, 63 y 64 de la LEY.</p> <p>a) División de la semana de trabajo. La semana de trabajo se dividirá en cinco jornadas de siete horas y media continuas efectivas.</p> <p>b) Días de descanso. Por cada cinco días de labores a la semana, los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso que serán por regla general, sábado y domingo.</p> <p>Para efectos del presente contrato, en la jornada continua se establece un horario de trabajo de acuerdo a lo siguiente:</p>	<p>Cláusula 16. Jornada de trabajo Jornada continua: En la jornada continua se considera incluido un descanso de media hora por día laborado que se otorga al final de la misma, por lo que la jornada de trabajo es de 37.5 horas efectivas semanales conforme con lo dispuesto por los artículos 61, 63 y 64 de la Ley.</p> <p>a) División de la semana de trabajo. La semana de trabajo se dividirá en cinco jornadas de siete horas y media continuas efectivas.</p> <p>b) Días de descanso. Por cada cinco días de labores a la semana, los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso que serán por regla general, sábado y domingo.</p> <p>Para efectos del presente contrato, en la jornada continua se establece un horario de trabajo de acuerdo a lo siguiente: - Entrada: El trabajador podrá entrar a laborar entre 7:30 y</p>

JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

- Entrada: El trabajador podrá entrar a laborar entre 7:30 y 8:30 horas.

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

Personal de intendencia:

- Entrada: 6:00 horas (con tolerancia de 15 minutos).

- Salida: 13:30 horas, debiendo cumplir invariablemente una jornada laboral de siete horas y media continuas efectivas.

Jornada discontinua:

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

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

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

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

- Entrada: El trabajador podrá entrar a laborar entre 8:00 y 9:00 horas.

- Horarios de reposo o de comidas:

El personal podrá gozar de una a dos horas para reposo o comidas. Durante este periodo, el personal podrá permanecer en las instalaciones del INEEL o salir de ellas a su elección.

- Salida: Dependiendo de la hora en que el trabajador haya entrado a laborar y de los horarios

8:30 horas.

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

Personal de intendencia:

- Entrada: 6:00 horas (con tolerancia de 15 minutos). consulta a la base

- Salida: 13:30 horas, debiendo cumplir invariablemente una jornada laboral de siete horas y media continuas efectivas.

Jornada discontinua:

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

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

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

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

- Entrada: El trabajador podrá entrar a laborar entre 8:00 y 9:00 horas.

- Horarios de reposo o de comidas:

El personal podrá gozar de una a dos horas para reposo o comidas. Durante este periodo, el personal podrá permanecer en las instalaciones del INEEL o salir de ellas a su elección.

- Salida: Dependiendo de la hora en que el trabajador

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

de reposo o de comidas, podrá salir entre las 17:00 y 19:00 horas, debiendo cumplir una jornada laboral de ocho horas efectivas.

Tanto en el caso de la jornada continua como en el caso de la jornada discontinua, los horarios antes señalados podrán ser modificados mediante 9 convenio firmado entre ambas partes.

Entrada fuera de la hora establecida:

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17. De las labores

~~Las instrucciones que en ejercicio de sus funciones sean dadas por superiores a subordinados, responsabilizan a aquéllos ante el INSTITUTO y a éste ante los trabajadores, cuando por ellas se les causen daños y perjuicios.~~

Ningún trabajador está obligado a desempeñar trabajos ajenos al INSTITUTO, ni distintos a

haya entrado a laborar y de los horarios de reposo o de comidas, podrá salir entre las 17:00 y 19:00 horas, debiendo cumplir una jornada laboral de ocho horas efectivas.

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

Entrada fuera de la hora establecida:

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17. Desempeño de las labores

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

Ningún trabajador está obligado a desempeñar trabajos ajenos al INSTITUTO, ni distintos a aquéllos para los que fue contratado, incurriendo en responsabilidad el

JUNTA ELECTORAL
ONCILINCO
SECRETARÍA DE PLAZAMIENTOS A HUELGA

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>aquéllos para los que fue contratado, incurriendo en responsabilidad el empleado que los ordene, de conformidad con la cláusula de responsabilidad por instrucciones.</p>	<p>empleado que los ordene, de conformidad con la cláusula de responsabilidad por instrucciones.</p> <p>Las condiciones laborales y actividades a desempeñar de cada trabajador quedarán fijadas mediante contrato individual de trabajo firmado en tres originales uno para el INSTITUTO y otro para el trabajador y otra para el SUTERM, conteniendo la información establecida en el artículo 25 de la Ley.</p> <p>Si no se hubiesen determinado los servicios que deba prestar el trabajador, el INEEL estará obligado a pactar por escrito con el SUTERM, las condiciones bajo las cuales se va desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición del trabajador.</p>
<p>Cláusula 18. Lugar de trabajo y transportación de trabajadores</p> <p>Los trabajadores iniciarán y terminarán su jornada en los lugares donde originalmente fueron asignados, aun cuando deban laborar en diferentes partes. Cuando deban trabajar en otro lugar, se proporcionará a los trabajadores los medios adecuados para transportarles, con los materiales, herramientas y útiles necesarios.</p> <p>El tiempo que comprenda la transportación de los trabajadores se considerará como tiempo efectivo de trabajo, en los casos en que el trabajo se desarrolle en un lugar distinto al de su adscripción.</p> <p>Los medios de transporte que se utilicen para la movilización de los trabajadores deberán ofrecer las mayores condiciones de seguridad, con objeto de prevenir toda clase de accidentes. Cuando no ocurra así, los trabajadores reportarán cualquier condición insegura al jefe inmediato y éste, bajo su más estricta responsabilidad de acuerdo a la cláusula 17 (de las labores), determinará si el vehículo puede o no salir, 10 indicándolo por escrito y de no hacerlo, no será obligatorio para los trabajadores utilizar dichos vehículos.</p>	<p>Cláusula 18. Lugar de trabajo y transportación de trabajadores</p> <p>Los trabajadores iniciarán y terminarán su jornada en los lugares donde originalmente fueron asignados, aun cuando deban laborar en diferentes partes. Cuando deban trabajar en otro lugar, se proporcionará a los trabajadores los medios adecuados para transportarles, con los materiales, herramientas y útiles necesarios.</p> <p>El tiempo que comprenda la transportación de los trabajadores se considerará como tiempo efectivo de trabajo, en los casos en que el trabajo se desarrolle en un lugar distinto al de su adscripción.</p> <p>Los medios de transporte que se utilicen para la movilización de los trabajadores deberán ofrecer las mayores condiciones de seguridad, con objeto de prevenir toda clase de accidentes. Cuando no ocurra así, los trabajadores reportarán cualquier condición insegura al jefe inmediato y éste, bajo su más estricta responsabilidad de acuerdo a la cláusula 14 (Responsabilidad por instrucciones), determinará si el vehículo puede o no salir, indicándolo por escrito y de no hacerlo, no será obligatorio para los trabajadores utilizar dichos vehículos. Cuando corresponda que los trabajadores laboren en un lugar diferente del que tienen asignado por lapsos de más</p>

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>Cuando corresponda que los trabajadores laboren en un lugar diferente del que tienen asignado por lapsos de más de 24 horas, se aplicarán las normas establecidas en la cláusula 21 (cambio de residencia y viáticos).</p>	<p>de 24 horas, se aplicarán las normas establecidas en la cláusula 21 (cambio de residencia y viáticos).</p>
<p>Cláusula 19. Alimentos Cuando deban continuar laborando después de su hora ordinaria de salida, tendrán derecho al pago de alimentos y taxis, excepto cuando doblen turno por acuerdo particular entre trabajadores de turnos continuos.</p> <p>Los trabajadores tendrán derecho al pago de alimentos y taxis cuando laboren antes o después de su jornada ordinaria de trabajo o bien, cuando como consecuencia de las labores que realicen se vean impedidos para ir a sus domicilios particulares a tomarlos en la forma siguiente:</p> <p>a) Pago de desayuno y taxi, cuando sean requeridos para laborar por lo menos una hora antes de su entrada normal al trabajo (antes de las 6:30 am).</p> <p>b) Pago de comida, cuando continúen laborando por lo menos una hora después de su salida normal de trabajo, mediante autorización previa y por escrito de su jefe inmediato.</p> <p>c) Pago de cena y taxi, cuando laboren tiempo extraordinario después de las diecinueve horas (7 p.m.).</p> <p>d) Los trabajadores que presten sus servicios en los días de descanso tendrán derecho al pago de alimentos y taxis, siempre y cuando la jornada laboral sea igual o mayor a cuatro horas diarias.</p> <p>e) La tarifa de alimentos se actualizará en apego a las modificaciones que se hagan en el Manual de Normas Generales para las Comisiones Oficiales, los Viáticos y los Pasajes.</p> <p>f) Cuando el trabajador se encuentre disfrutando de días de asueto o de descanso y se le llame a trabajar, se le pagará lo correspondiente a alimentos</p>	<p>Cláusula 19. Alimentos Cuando deban continuar laborando después de su hora ordinaria de salida, tendrán derecho al pago de alimentos y taxis, excepto cuando doblen turno por acuerdo particular entre trabajadores de turnos continuos.</p> <p>Los trabajadores tendrán derecho al pago de alimentos y taxis cuando laboren antes o después de su jornada ordinaria de trabajo o bien, cuando como consecuencia de las labores que realicen se vean impedidos para ir a sus domicilios particulares a tomarlos en la forma siguiente:</p> <p>a) Pago de desayuno y taxi, cuando sean requeridos para laborar por lo menos una hora antes de su entrada normal al trabajo (antes de las 6:30 am)</p> <p>b) Pago de comida, cuando continúen laborando por lo menos una hora después de su salida normal de trabajo, mediante autorización previa y por escrito de su jefe inmediato.</p> <p>c) Pago de cena y taxi, cuando laboren tiempo extraordinario después de las diecinueve horas (7 p.m.).</p> <p>d) Los trabajadores que presten sus servicios en los días de descanso tendrán derecho al pago de alimentos y taxis, siempre y cuando la jornada laboral sea igual o mayor a cuatro horas diarias.</p> <p>e) La tarifa de alimentos se actualizará en apego a las modificaciones que se hagan en el Manual de Normas Generales para las Comisiones Oficiales, los Viáticos y los Pasajes.</p> <p>f) Cuando el trabajador se encuentre disfrutando de días de asueto o de descanso y se le llame a trabajar, se le pagará lo correspondiente a alimentos y taxis.</p>

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>y taxis.</p> <p>Cuando laboren como mínimo dos horas antes del inicio de su jornada o dos horas después de terminar la propia jornada, los trabajadores dispondrán de veinte minutos para tomar sus alimentos, sin que se les descuente el pago de dicho tiempo.</p>	<p>Cuando laboren como mínimo dos horas antes del inicio de su jornada o dos horas después de terminar la propia jornada, los trabajadores dispondrán de veinte minutos para consumir sus alimentos, sin que se les descuente el pago de dicho tiempo.</p>
<p>Cláusula 20. Movilización de trabajadores Todos los movimientos de personal que impliquen cambios en la categoría, funciones, salario, adscripción, División, Departamento o jornada de trabajo, solo podrán llevarse a cabo previo acuerdo entre las partes. Cuando la movilización implique, además, cambio de funciones, el INSTITUTO se obliga a capacitar al personal que con motivo del cambio lo requiera y a pagar las diferencias salariales que procedan.</p>	<p>Cláusula 20. Movilización de trabajadores Todos los movimientos de personal que impliquen cambios en la categoría, funciones, salario, adscripción, División, Departamento o jornada de trabajo, solo podrán llevarse a cabo previo acuerdo por escrito entre las partes. Cuando la movilización implique, además, cambio de funciones, el INSTITUTO se obliga a capacitar al personal que con motivo del cambio lo requiera y a pagar las diferencias salariales que procedan.</p> <p>Cuando el INSTITUTO considere necesario reubicar a los trabajadores, se deberá acordar entre las PARTES, reconociendo en cualquier momento el derecho preferente con el que cuenta el personal con mayor antigüedad en el área.</p>
<p>Cláusula 21. Cambio de residencia y viáticos Cuando el INSTITUTO requiera cambiar de residencia a sus trabajadores definitivamente, deberá convenir previamente con el Sindicato las condiciones relativas, entre las que se incluirán para ellos y sus familiares las siguientes:</p> <p>a) Pago de 90 (noventa) días a razón de \$ 300.00 (trescientos pesos 00/100 M.N.) por día, tarifa que podrá ser modificada de común acuerdo entre las partes.</p> <p>b) Gastos de traslado para el trabajador, cónyuge e hijos, en el medio adecuado o en su vehículo, cubriéndosele en este caso gasolina y kilometraje, tomando como base las tarifas establecidas en el Manual de Normas Generales para las Comisiones Oficiales, los Viáticos y los Pasajes. Con el fin de apoyar a los trabajadores en comisión, se</p>	<p>Cláusula 21. Cambio de residencia y viáticos Cuando el INSTITUTO requiera cambiar de residencia a sus trabajadores de forma definitiva, deberá convenir previamente con el Sindicato las condiciones relativas, entre las que se incluirán para ellos y sus familiares las siguientes:</p> <p>a) Pago de 90 (noventa) días a razón de \$300.00 (trescientos pesos 00/100 M.N.) por día, tarifa que podrá ser modificada de común acuerdo entre las partes.</p> <p>b) Gastos de traslado para el trabajador, cónyuge e hijos, en el medio adecuado o en su vehículo, cubriéndosele en este caso gasolina y kilometraje, tomando como base las tarifas establecidas en el Manual de Normas Generales para las Comisiones Oficiales, los Viáticos y los Pasajes. Con el fin de apoyar a los trabajadores en comisión, se promoverán convenios con los hoteles en distintas zonas</p>

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large blue signature on the left and several smaller ones in blue and black ink on the right.

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

promoverán convenios con los hoteles en distintas zonas donde se realizan estas actividades.

c) Durante el traslado se pagarán los alimentos y hospedaje para el trabajador, cónyuge e hijos(as), tomando como base las tarifas establecidas en el manual antes citado.

d) Pago de menaje de casa y su seguro respectivo.

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

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

Los trabajadores que por motivo de sus labores requieran salir de su lugar de adscripción por un lapso mayor de veinticuatro horas, recibirán, además de su salario, los viáticos respectivos con apego al Manual de Normas Generales para las Comisiones Oficiales, los Viáticos y los Pasajes, apegándose al Procedimiento de Comprobación, el cual consiste esencialmente en comprobar al menos el 50% de la tarifa de viáticos con algún comprobante de hospedaje que reúna todos los requisitos fiscales. El otro 50% de la tarifa no requiere comprobante, tratándose del último día de comisión, no se requerirá comprobación alguna. El impuesto generado por este concepto será cubierto por el INSTITUTO. ~~El personal de confianza del INEEL deberá comprobar el 100% de los viáticos que se le otorguen.~~ En estos casos, el INSTITUTO pagará adicionalmente lo siguiente:

- Transportación aérea cuando la distancia a recorrer exceda 500 km del lugar de adscripción.
- Transporte terrestre cuando se requiera llevar o cuidar equipos.
- En distancias mayores a 300 km y menores a 500 km, la transportación se hará preferentemente vía

donde se realizan estas actividades.

c) Durante el traslado se pagarán los alimentos y hospedaje para el trabajador, cónyuge e hijos(as), tomando como base las tarifas establecidas en el manual antes citado.

d) Pago de menaje de casa y su seguro respectivo.

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

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

Los trabajadores que por motivo de sus labores requieran salir de su lugar de adscripción por un lapso mayor de veinticuatro horas, recibirán, además de su salario, los viáticos respectivos con apego al Manual de Normas Generales para las Comisiones Oficiales, los Viáticos y los Pasajes, apegándose al Procedimiento de Comprobación, el cual consiste esencialmente en comprobar al menos el 50% de la tarifa de viáticos con algún comprobante de hospedaje que reúna todos los requisitos fiscales. El otro 50% de la tarifa no requiere comprobante, tratándose del último día de comisión, no se requerirá comprobación alguna. El impuesto generado por este concepto será cubierto por el INSTITUTO. En estos casos, el INSTITUTO pagará adicionalmente lo siguiente:

- Transportación aérea cuando la distancia a recorrer exceda 500 km del lugar de adscripción.
- Transporte terrestre cuando se requiera llevar o cuidar equipos.
- En distancias mayores a 300 km y menores a 500 km, la transportación se hará preferentemente vía aérea en



Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the page, including a large blue signature on the right and several smaller ones on the left.

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>aérea en aquellos lugares en los que existan vuelos comerciales regulares.</p> <p>d) Si la comisión excede de 60 días se le pagará pasaje de ida y vuelta a su lugar de adscripción cada 28 días, en días no laborables.</p> <p>Queda entendido que para el caso de comisiones de servicio mayores a 24 horas, el INSTITUTO dará aviso al Sindicato.</p>	<p>aquellos lugares en los que existan vuelos comerciales regulares.</p> <p>d) Si la comisión excede de 60 días se le pagará pasaje de ida y vuelta a su lugar de adscripción cada 28 días, en días no laborables.</p> <p>Queda entendido que, para el caso de comisiones de servicio mayores a 24 horas, el INSTITUTO dará aviso al Sindicato.</p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II De la organización geográfica</p> <p>Cláusula 23. Zonas de trabajo</p> <p>Se entiende por zona de trabajo el área geoeconómica en que el INSTITUTO ejecute sus actividades, posea o administre instalaciones o ejecute trabajos en cualquier parte del territorio nacional, en la inteligencia de que la zona puede comprender uno o varios centros de trabajo.</p> <p>Tendrán carácter de zonas de trabajo: la de Palmira, en el Estado de Morelos; la de México, en la Ciudad de México; en el Estado de Veracruz; el PIIT, en el Estado de Nuevo León, Juchitán de Zaragoza, en el Estado de Oaxaca, así como las que en el futuro se vayan incorporando al INSTITUTO.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II De la organización geográfica</p> <p>Cláusula 23. Zonas de trabajo</p> <p>Se entiende por zona de trabajo el área geoeconómica donde el INSTITUTO ejecute sus actividades, posea o administre instalaciones o ejecute trabajos en cualquier parte del territorio nacional, en la inteligencia de que la zona puede comprender uno o varios centros de trabajo.</p> <p>Tendrán carácter de zonas de trabajo: la de Palmira, en Cuernavaca Morelos; Parque de Investigación e Innovación Tecnológica el (PIIT), en el Estado de Nuevo León, Centro Regional de Tecnología Eólica (CERTE), Juchitán de Zaragoza, en el Estado de Oaxaca, así como las que en el futuro se vayan incorporando al INSTITUTO.</p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III De la productividad</p> <p>Cláusula 24. Productividad</p> <p>Los trabajadores desempeñarán sus labores con intensidad y eficiencia, debiendo observar las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Aquellos trabajadores que por las características de sus funciones tengan contacto con los usuarios del servicio público en general, se comportarán con toda cortesía y deberán presentarse a realizar sus labores con debida pulcritud.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III De la productividad</p> <p>Cláusula 24. Productividad</p> <p>Con fundamento en el Artículo 392 de la Ley, el INSTITUTO y el SUTERM constituirán una Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad que se reunirán semestralmente en los meses de marzo y noviembre, con el objetivo básico de analizar y, en su caso, recomendar las medidas relativas a la organización de los procesos productivos, que permitan elevar la eficiencia, eficacia, modernidad, productividad y competitividad del INSTITUTO.</p> <p>El cual se integrará por 6 miembros del INSTITUTO y 6 miembros del SUTERM.</p>

SECRETARÍA AUXILIAR DE
PLAZAMIENTOS A NIVEI

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

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

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



CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

necesidades que determine el INSTITUTO.

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

Con objeto de elevar la productividad de las diferentes actividades institucionales, LAS PARTES convienen para tal efecto acordar la mejor organización del trabajo, comprometiéndose ambos en caso necesario, realizar estudios que se requieran para establecer nuevas condiciones de trabajo, o redistribución de labores, evaluaciones, creación de nuevas plazas o supresión de puestos escalafonarios, reubicación de trabajadores y establecer los estímulos económicos para los trabajadores, derivados del aumento de la productividad.

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

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

Como consecuencia de nuevos métodos de trabajo e incorporación de avances tecnológicos, el INEEL y el Sindicato convienen en revisar, a efecto de simplificar el manejo del escalafón, cada una de las siguientes ramas de actividad: Rama Administrativa,

Como consecuencia de nuevos métodos de trabajo e incorporación de avances tecnológicos, el INEEL y el Sindicato convienen en revisar, a efecto de simplificar el manejo del escalafón, cada una de las siguientes ramas de actividad: Rama Administrativa, Rama Administrativa



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

Rama Administrativa Contable, Rama de Intendencia, Rama de Almacén, Rama de Mantenimiento, Rama Secretaria Ejecutiva Bilingüe, Rama Secretaria Ejecutiva Español, Rama Técnica Bibliotecaria, Rama Técnica Laboratorista, Rama Técnica Química, Rama Técnica Mecánica, Rama Técnica de Dibujo, Rama Técnica Eléctrica, Rama Técnica en Electrónica y Rama Técnica en Seguridad e Higiene.

El INEEL y el Sindicato convienen en crear una nueva rama escalonaria denominada "Categoría de Auxiliar de Oficina", a la que se integrarán secretarias, taquimecanógrafas y todos aquellos trabajadores que cumplan con el perfil que realizan actividades administrativas. Asimismo, se conviene en reconvertir plazas 13 de Técnicos a Profesionales Especializados en ramas de ingeniería cuando así lo requiera el INEEL, para lo cual ambas partes definirán los perfiles de puesto, la metodología de los movimientos escalafonarios y la capacitación requerida.

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

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

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

Los convenios que actualmente se tienen firmados para el pago de bono por competencias conductuales y para el pago del bono por resultados

Contable, Rama de Intendencia, Rama de Almacén, Rama de Mantenimiento, Rama Secretaria Ejecutiva Bilingüe, Rama Secretaria Ejecutiva Español, Rama Técnica Bibliotecaria, Rama Técnica Laboratorista, Rama Técnica Química, Rama Técnica Mecánica, Rama Técnica de Dibujo, Rama Técnica Eléctrica, Rama Técnica en Electrónica y Rama Técnica en Seguridad e Higiene.

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

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

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

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

Los convenios que actualmente se tienen firmados para el pago de bono por competencias conductuales y para el pago del bono por resultados se anexarán al Contrato

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

se anexarán al Contrato Colectivo de Trabajo y formarán parte integrante del mismo, en el entendido que el pago de estos bonos estarán sujetos a la disponibilidad financiera del INSTITUTO. Las partes se reunirán para analizar la disponibilidad financiera para este efecto.

Colectivo de Trabajo y formarán parte integrante del mismo, en el entendido que el pago de estos bonos estarán sujetos a la disponibilidad financiera del INSTITUTO. Las partes se reunirán en **el mes de octubre de cada año** para analizar la disponibilidad financiera para este efecto.

Cláusula 25. Capacitación y adiestramiento

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

a) **Se formará** una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, ~~que estará integrada por igual número de representantes de las partes~~, a la cual le corresponderá revisar y aprobar los programas anuales de capacitación y adiestramiento para el personal sindicalizado, así como evaluar sus resultados e informar a las partes de su cumplimiento.

b) La capacitación y adiestramiento se impartirán por ramas de actividad. El INSTITUTO será responsable de formular el programa anual que atienda las necesidades generales y específicas detectadas en cada rama de actividad y presentarlo para aprobación de la Comisión Mixta, a más tardar el 15 de enero de cada año, el que, de aprobarse, se ejecutará de inmediato.

Cláusula 25. Capacitación y adiestramiento

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

a) La **Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad**, le corresponderá revisar y aprobar los programas anuales de capacitación y adiestramiento para el personal sindicalizado, así como evaluar sus resultados e informar a las partes de su cumplimiento.

b) La capacitación y adiestramiento se impartirán por ramas de actividad. El INSTITUTO será responsable de formular el programa anual que atienda las necesidades generales y específicas detectadas en cada rama de actividad y presentarlo para aprobación de la Comisión Mixta de **Capacitación, Adiestramiento y Productividad**, a más tardar el 15 de enero de cada año, el que, de aprobarse, se ejecutará de inmediato.

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

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

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

de aptitud para cubrir de forma definitiva o transitoria la vacante.

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

c) Cuando por motivo de las evaluaciones de las competencias conductuales o de conocimientos a los que se hace mención en la cláusula 24, se detecte una brecha entre lo requerido por el puesto y lo acreditado por el trabajador, el INSTITUTO se obliga a capacitar al trabajador en cualquier zona de trabajo y éste podrá tomar los cursos de capacitación que se determinen, sin que esto implique, en ningún momento, renunciar a sus derechos laborales.

c) Cuando por motivo de las evaluaciones de las competencias conductuales o de conocimientos a los que se hace mención en la cláusula 24, se detecte una brecha entre lo requerido por el puesto y lo acreditado por el trabajador, el INSTITUTO se obliga a capacitar al trabajador en cualquier zona de trabajo y éste podrá tomar los cursos de capacitación que se determinen, sin que esto implique, en ningún momento, renunciar a sus derechos laborales.

d) Los programas anuales de capacitación y adiestramiento aprobados por la Comisión Mixta se desarrollarán conforme a las siguientes condiciones:

d) Los programas anuales de capacitación y adiestramiento aprobados por la Comisión Mixta se desarrollarán conforme a las siguientes condiciones:

1. A tiempo completo por parte del INSTITUTO, cuando se trate de programas de actualización, reestructuración, aplicación de nuevos métodos y de especialización, cuyas necesidades determinen las partes.

1. A tiempo completo por parte del INSTITUTO, cuando se trate de programas de actualización, reestructuración, aplicación de nuevos métodos y de especialización, cuyas necesidades determinen las partes.

2. A tiempo compartido, en cuyo caso los trabajadores se obligan a aportar el 50% del tiempo de los programas cuando se realicen en los centros de trabajo y el INSTITUTO aportará el otro 50% en tiempo **hábil** de los trabajadores. Cuando se requiera tiempo adicional al aportado por el INSTITUTO, será pagado a los trabajadores como tiempo ordinario.

2. A tiempo compartido, en cuyo caso los trabajadores se obligan a aportar el 50% del tiempo de los programas cuando se realicen en los centros de trabajo y el INSTITUTO aportará el otro 50% en tiempo **laboral** de los trabajadores. Cuando se requiera tiempo adicional al aportado por el INSTITUTO, será pagado a los trabajadores como tiempo ordinario.

3. A tiempo completo por parte de los trabajadores, tratándose de programas exclusivamente de superación personal.

3. A tiempo completo por parte de los trabajadores, tratándose de programas exclusivamente de superación personal.

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

4. Cuando los programas de capacitación y adiestramiento aprobados por la **Comisión Mixta** estén dirigidos a casos específicos, tanto individuales como de grupos, la participación de los trabajadores en los mismos será de carácter obligatorio. Para el cumplimiento de las condiciones de estos programas, el INSTITUTO concederá a los trabajadores invariablemente, las facilidades o permisos que requieran, siempre y cuando su participación no sea simultánea en más de un curso.

e) Dentro de los programas de capacitación y adiestramiento se deberá considerar una parte que contribuya a preparar a los trabajadores, para ocupar el puesto inmediato superior dentro de la rama de actividad escalonaria que le corresponda. Para tal fin se establecerán planes de entrenamiento en el puesto superior, regidos por las siguientes normas:

1. Son objeto de entrenamiento todas las actividades que los trabajadores realicen y constituyan materia de trabajo del personal sindicalizado, de acuerdo con este contrato.

2. El número de trabajadores en entrenamiento se determinará de acuerdo a las posibilidades y necesidades del INSTITUTO.

3. El personal propuesto para entrenamiento será promovido conforme le corresponda por línea escalafonaria de ascenso. El entrenamiento se iniciará, en todos los casos, por la categoría más baja de la rama de actividad escalonaria de que se trate. Los candidatos propuestos se sujetarán a un período de prueba hasta por treinta días y de aprobarlo, podrán continuar su entrenamiento.

4. Durante el período de entrenamiento, los trabajadores recibirán el salario promedio entre su puesto de base y el puesto para el que estén siendo capacitados, y dicho salario regirá para todos los efectos del contrato durante el tiempo que corresponda al adiestramiento efectivo.

5. El entrenamiento se impartirá por ramas de actividad, aprovechando las 15 instalaciones existentes en los centros de trabajo, así como las de

4. Cuando los programas de capacitación y adiestramiento aprobados por la **Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad** estén dirigidos a casos específicos, tanto individuales como de grupos, la participación de los trabajadores en los mismos será de carácter obligatorio. Para el cumplimiento de las condiciones de estos programas, el INSTITUTO concederá a los trabajadores invariablemente, las facilidades o permisos que requieran, siempre y cuando su participación no sea simultánea en más de un curso.

e) Dentro de los programas de capacitación y adiestramiento se deberá considerar una parte que contribuya a preparar a los trabajadores, para ocupar el puesto inmediato superior dentro de la rama de actividad escalonaria que le corresponda. Para tal fin se establecerán planes de entrenamiento en el puesto superior, regidos por las siguientes normas:

1. Son objeto de entrenamiento todas las actividades que los trabajadores realicen y constituyan materia de trabajo del personal sindicalizado, de acuerdo con este contrato.

2. El número de trabajadores en entrenamiento se determinará de acuerdo a las posibilidades y necesidades del INSTITUTO.

3. El personal propuesto para entrenamiento será promovido conforme le corresponda por línea escalafonaria de ascenso. El entrenamiento se iniciará, en todos los casos, por la categoría más baja de la rama de actividad escalafonaria de que se trate. Los candidatos propuestos se sujetarán a un período de prueba hasta por treinta días y de aprobarlo, podrán continuar su entrenamiento.

4. Durante el período de entrenamiento, los trabajadores recibirán el salario promedio entre su puesto de base y el puesto para el que estén siendo capacitados, y dicho salario regirá para todos los efectos del contrato durante el tiempo que corresponda al adiestramiento efectivo.

5. El entrenamiento se impartirá por ramas de actividad, aprovechando las instalaciones existentes en los centros de trabajo, así como las de los centros de capacitación

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

SECRETARÍA DE ECONOMÍA

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

los centros de capacitación que existan o se establezcan.

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

7. La **Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento** precisará las labores que deberá desempeñar el trabajador en entrenamiento y sus responsabilidades en las mismas. También determinará la periodicidad de los exámenes, el sistema de calificación y el promedio mínimo que deberá obtener para continuar el entrenamiento.

8. El período de entrenamiento será fijado por las partes, de acuerdo con las necesidades específicas de cada caso, tomando en cuenta los estudios y recomendaciones de la **Comisión Mixta** y se prorrogará en caso necesario por una sola vez, siempre que el trabajador haya demostrado estar aprovechando el entrenamiento respectivo.

9. Si al terminar el período de entrenamiento, el trabajador no ha sido promovido para ocupar plaza tabulada o resulta reprobado en las pruebas periódicas, regresará a ocupar su puesto tabulado de origen, para dar oportunidad a otros trabajadores.

10. Cuando un trabajador sin derecho a ser promovido a un puesto sujeto a entrenamiento, estuviese avocado para la ocupación de un puesto en la categoría inmediata superior, podrá solicitar,

que existan o se establezcan.

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

7. La **Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad** precisará las labores que deberá desempeñar el trabajador en entrenamiento y sus responsabilidades en las mismas. También determinará la periodicidad de los exámenes, **el sistema de calificación y el promedio mínimo que deberá obtener para continuar el entrenamiento.**

8. El período de entrenamiento será fijado por las partes, de acuerdo con las necesidades específicas de cada caso, tomando en cuenta los estudios y recomendaciones de la **Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad** y se prorrogará en caso necesario por una sola vez, siempre que el trabajador haya demostrado estar aprovechando el entrenamiento respectivo.

9. Si al terminar el período de entrenamiento, el trabajador no ha sido promovido para ocupar plaza tabulada o resulta reprobado en las pruebas periódicas, regresará a ocupar su puesto tabulado de origen, para dar oportunidad a otros trabajadores.

10. Cuando un trabajador sin derecho a ser promovido a un puesto sujeto a entrenamiento, estuviese avocado para la ocupación de un puesto en la categoría inmediata superior, podrá solicitar, previo al período de prueba, un

JUNTA FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA AUXILIAR DE
EMPLAZAMIENTOS A HUELGA

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>previo al período de prueba, un período de entrenamiento de igual duración, a efecto de que en su transcurso se prepare para desempeñarlo con más eficacia.</p> <p>El INSTITUTO autorizará estos casos, de acuerdo con lo establecido en el inciso d) 2. La diferencia de los salarios convenida en el inciso d) 4 se pagará al trabajador, solo cuando haya pasado con éxito su período de prueba.</p> <p>11. Cuando el responsable del entrenamiento sea el propio trabajador ocupante del puesto superior, se le otorgará como incentivo durante el período de entrenamiento, la diferencia que exista entre el salario tabulado correspondiente a su puesto y el del trabajador sujeto a entrenamiento. Este incentivo no formará parte del salario.</p> <p>f) El INSTITUTO cubrirá el salario íntegro de los trabajadores que cursen programas de capacitación y adiestramiento fuera de su zona de trabajo, y les proporcionará el transporte, alimentación y hospedaje que se convenga. Cuando el INSTITUTO no pueda proporcionar alimentación y hospedaje, les cubrirá el transporte y los viáticos correspondientes.</p>	<p>período de entrenamiento de igual duración, a efecto de que en su transcurso se prepare para desempeñarlo con más eficacia.</p> <p>El INSTITUTO autorizará estos casos, de acuerdo con lo establecido en el inciso d) 2. La diferencia de los salarios convenida en el inciso d) 4 se pagará al trabajador, solo cuando haya pasado con éxito su período de prueba.</p> <p>11. Cuando el responsable del entrenamiento sea el propio trabajador ocupante del puesto superior, se le otorgará como incentivo durante el período de entrenamiento, la diferencia que exista entre el salario tabulado correspondiente a su puesto y el del trabajador sujeto a entrenamiento. Este incentivo no formará parte del salario.</p> <p>f) El INSTITUTO cubrirá el salario íntegro de los trabajadores que cursen programas de capacitación y adiestramiento fuera de su zona de trabajo, y les proporcionará el transporte, alimentación y hospedaje que se convenga. Cuando el INSTITUTO no pueda proporcionar alimentación y hospedaje, les cubrirá el transporte y los viáticos correspondientes.</p>
<p>Cláusula 26. Becas El INSTITUTO otorgará a los hijos de los trabajadores o a los trabajadores de base que designe el SUTERM, hasta 172 becas distribuidas de la siguiente manera:</p> <p>a) 74 becas para estudios preparatorios, vocacionales, profesionales o de nivel equivalente, y cursos completos de capacitación en centros tecnológicos.</p> <p>b) 98 becas para estudios primarios y secundarios.</p> <p>Los becarios que integren el grupo indicado en el inciso a) de esta cláusula, disfrutarán de la cantidad de \$120.00 (ciento veinte pesos 00/100 M.N.) mensuales.</p>	<p>Cláusula 26. Becas El INSTITUTO otorgará a los hijos de los trabajadores o a los trabajadores de base que designe el SUTERM, hasta 172 becas distribuidas de la siguiente manera:</p> <p>a) 74 becas para estudios de nivel medio superior y superior, y cursos completos de capacitación en centros tecnológicos.</p> <p>b) 98 becas para estudios de nivel primaria y secundaria.</p> <p>Los becarios que integren el grupo indicado en el inciso a) de esta cláusula, disfrutarán de la cantidad de \$ 120.00 (ciento veinte pesos 00/100 M.N.) mensuales.</p>

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

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

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

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

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

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

Cláusula 27. Adiestramiento de pasantes

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

Para tal efecto se establecen las siguientes bases:
a) El tiempo de adiestramiento será considerado como tiempo efectivo de trabajo, conservando durante el mismo su sueldo y demás prestaciones

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

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

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

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

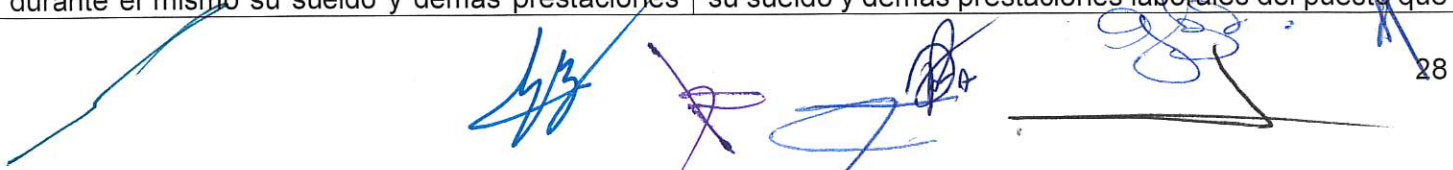
En adición a lo anterior, las partes podrán, en función de las necesidades del INEEL, celebrar convenios para otorgar becas a los trabajadores, con el fin de realizar estudios de licenciatura, técnicas o de especialización.

Cláusula 27. Adiestramiento de pasantes

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

Para tal efecto se establecen las siguientes bases:
a) El tiempo de adiestramiento será considerado como tiempo efectivo de trabajo, conservando durante el mismo su sueldo y demás prestaciones laborales del puesto que

JUNTA FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

laborales del puesto que tengan, aun cuando sean vacantes transitorias mayores a seis meses.

b) La duración de los programas de adiestramiento será por lo general de seis 17 meses, prorrogándose **por** tres meses más, de acuerdo a la necesidad del proyecto, en el caso de tesis. Para la realización del servicio social y prácticas profesionales, la duración del programa podrá ser **de** tres hasta seis meses, de acuerdo con el programa y plan de estudios donde realice sus estudios universitarios.

c) El horario laboral para los trabajadores en adiestramiento será el mismo que para el personal del proyecto al que se asigne (7.5 horas diarias).

d) El número de trabajadores en adiestramiento por año será de hasta doce.

e) Para obtener una de estas plazas, el interesado deberá tener un promedio general en la licenciatura de 8.0/10 o su equivalente en otros sistemas de calificación. Asimismo, para los trabajadores que soliciten apoyo para elaborar su tesis de licenciatura, será requisito el haber cubierto totalmente los créditos de la carrera, **más** los requisitos que su escuela les exija para autorizarles tema de tesis y asesor.

f) El trabajador que solicite se le otorgue programa de adiestramiento para la realización del servicio social, deberá tener el nivel académico de pasante o constancia de la institución donde estudie, que lo autorice para realizarla y además que haya terminado el 7o. semestre, o de acuerdo con el programa y plan de estudios donde el trabajador realice sus estudios.

g) Los trabajadores en adiestramiento deberán presentar reportes de avance mensuales a su asesor, de acuerdo con el tipo de programa que desarrollen.

h) Durante su programa, a los trabajadores en adiestramiento no se les cubrirá tiempo extraordinario, ni podrán tomar vacaciones, **ni** permisos sin goce de salario, salvo causas

laborales del puesto que tengan, aun cuando sean vacantes transitorias mayores a seis meses.

b) La duración de los programas de adiestramiento será por lo general de seis meses, prorrogándose **hasta** tres meses más, de acuerdo a la necesidad del proyecto, en el caso de tesis. Para la realización del servicio social y prácticas profesionales, la duración del programa podrá ser **desde** tres hasta seis meses, de acuerdo con el programa y plan de estudios donde el **trabajador** realice sus estudios universitarios.

c) El horario laboral para los trabajadores en adiestramiento será el mismo que para el personal del proyecto al que se asigne (7.5 horas diarias).

d) El número de trabajadores en adiestramiento por año será de hasta doce.

e) Para obtener una de estas plazas, el interesado deberá tener un promedio general en la licenciatura de 8.0/10 o su equivalente en otros sistemas de calificación. Asimismo, para los trabajadores que soliciten apoyo para elaborar su tesis de licenciatura, será requisito el haber cubierto totalmente los créditos de la carrera, **además de** los requisitos que su escuela les exija para autorizarles tema de tesis y asesor.

f) El trabajador que solicite el otorgamiento del programa de adiestramiento para la realización del servicio social, deberá tener el nivel académico de pasante o constancia de la institución donde estudie, que lo autorice para realizarla y además que haya terminado el 7o. semestre, o de acuerdo con el programa y plan de estudios donde el trabajador realice sus estudios.

g) Los trabajadores en adiestramiento deberán presentar reportes de avance mensuales a su asesor, de acuerdo con el tipo de programa que desarrollen.

h) Durante su programa, a los trabajadores en adiestramiento no se les cubrirá tiempo extraordinario, ni podrán tomar vacaciones **o** permisos sin goce de salario, salvo causas plenamente justificadas que lo ameriten.

JUNTA FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

S. Pineda

[Handwritten signatures and marks]

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

plenamente justificadas que lo ameriten.

i) Para la elaboración de su tesis, el trabajador contará con la asesoría que nombre el INSTITUTO.

j) Si por causas ajenas al INSTITUTO, un tesista no tiene la aceptación de su tesis una vez terminado todo el plazo de su programa de adiestramiento, deberá solicitar un permiso sin goce de sueldo por el tiempo que le falte para la terminación y aceptación de la misma.

k) El trabajador se obliga a permanecer en el INSTITUTO un período de tiempo igual al que le tomó su adiestramiento.

l) El trabajador deberá presentar su solicitud para este tipo de programas de adiestramiento ante la representación del SUTERM, quien después de analizar cada caso, la propondrá formalmente a la Gerencia de Relaciones Laborales y Servicios al Personal, quien a su vez realizará los trámites internos necesarios. La atención de estas solicitudes se hará de acuerdo a la fecha de 18 su presentación.

m) El trabajador al que se le autorice realizar su programa de adiestramiento deberá entregar al INSTITUTO su gafete de empleado, y a cambio se le entregará un gafete de color verde como becario(a) del INSTITUTO, con la misma vigencia ~~que~~ su programa.

n) Al concluir satisfactoriamente su programa de adiestramiento, el INSTITUTO extenderá a los/las estudiantes testimonio escrito, en el cual se mencionen las características del adiestramiento y el nivel de aprovechamiento demostrado.

o) Cuando los trabajadores concluyan su programa de adiestramiento y obtengan su título profesional, entonces podrán ser propuestos(as) para ocupar puestos de confianza.

p) El INSTITUTO está de acuerdo en considerar al personal sindicalizado que cuente con título profesional, proporcionándole las facilidades para que obtenga beca crédito para maestría y/o doctorado en materias relacionadas con los propósitos y actividades que desarrolla el INSTITUTO, de acuerdo con lo establecido en el

i) Para la elaboración de su tesis, el trabajador contará con la asesoría que nombre el INSTITUTO.

j) Si por causas ajenas al INSTITUTO, un tesista no tiene la aceptación de su tesis una vez terminado todo el plazo de su programa de adiestramiento, deberá solicitar un permiso sin goce de sueldo por el tiempo que le falte para la terminación y aceptación de la misma.

k) El trabajador se obliga a permanecer **laborando** en el INSTITUTO un período de tiempo igual al que le tomó su adiestramiento.

l) El trabajador deberá presentar su solicitud para este tipo de programas de adiestramiento ante la representación del SUTERM, quien después de analizar cada caso, la propondrá formalmente a la Gerencia de Relaciones Laborales y Servicios al Personal, quien a su vez realizará los trámites internos necesarios. La atención de estas solicitudes se hará de acuerdo a la fecha de su presentación.

m) El trabajador al que se le autorice realizar su programa de adiestramiento deberá entregar al INSTITUTO su gafete de empleado, y a cambio se le entregará un gafete de color verde como becario(a) del INSTITUTO, con la misma vigencia **de** su programa.

n) Al concluir satisfactoriamente su programa de adiestramiento, el INSTITUTO extenderá a los/las estudiantes testimonio escrito, en el cual se mencionen las características del adiestramiento y el nivel de aprovechamiento demostrado.

o) Cuando los trabajadores concluyan su programa de adiestramiento y obtengan su título profesional, entonces podrán ser propuestos(as) para ocupar puestos de confianza.

p) El INSTITUTO está de acuerdo en considerar al personal sindicalizado que cuente con título profesional, proporcionándole las facilidades para que obtenga beca crédito para maestría y/o doctorado en materias relacionadas con los propósitos y actividades que desarrolla el INSTITUTO, de acuerdo con lo establecido en el "Manual de Becarios Internos" del INSTITUTO.

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>“Manual de Becarios Internos” del INSTITUTO.</p> <p>Para estudiantes que no sean trabajadores del INSTITUTO, éste informará por escrito al SUTERM el número de estudiantes, tiempo de adiestramiento, así como la División, Gerencia, Departamento vinculado a las actividades a desarrollar y en el que realicen su servicio social, prácticas profesionales y tesis.</p> <p>Durante el proceso de adiestramiento no existe, ni podrá establecerse, relación de trabajo entre este grupo de estudiantes y el INSTITUTO. Cuando las partes determinen que el/la becario(a) externo(a) está incurriendo en desplazamiento de personal sindicalizado, la beca se dará por terminada.</p>	<p>Para estudiantes que no sean trabajadores del INSTITUTO, éste informará por escrito al SUTERM el número de estudiantes, tiempo de adiestramiento, así como la Dirección, Gerencia, Departamento vinculado a las actividades a desarrollar y en el que realicen su servicio social, prácticas profesionales y tesis.</p> <p>Durante el proceso de adiestramiento no existirá, ni podrá establecerse, relación de trabajo entre este grupo de estudiantes y el INSTITUTO. Cuando las partes determinen que el/la becario(a) externo(a) está incurriendo en desplazamiento de personal sindicalizado, la beca se dará por terminada.</p>
<p>Cláusula 30. Tiempo y forma de pago El pago de salarios a los trabajadores lo hará el INSTITUTO, por regla general, catorcenalmente, mediante el sistema de depósito en cuenta bancaria o por transferencia electrónica, en casos justificados previamente analizados por la Dirección de Administración y Finanzas, el pago se podrá hacer en efectivo.</p> <p>Los trabajadores percibirán por cada 75 horas de trabajo, el importe de catorce jornadas, incluido el pago de los dos sextos y dos séptimos días.</p> <p>Al recibir los salarios, los trabajadores deberán firmar el recibo correspondiente que contendrá los conceptos de pago y descuento o retenciones que se hayan hecho, se entregará copia del recibo al trabajador y desde luego los salarios se cubrirán directamente a los/las interesados(as), o bien, a las personas que designe mediante carta poder firmada ante dos testigos.</p> <p>En caso de que existiera algún error en el cálculo del salario, el trabajador deberá hacer la reclamación durante los catorce días siguientes a la</p>	<p>Cláusula 30. Tiempo y forma de pago El pago de salarios a los trabajadores lo hará el INSTITUTO, por regla general, catorcenalmente, mediante el sistema de depósito en cuenta bancaria o por transferencia electrónica, por excepción debidamente justificada y previo análisis de la Dirección de Administración y Finanzas, el pago se podrá autorizar en efectivo.</p> <p>Los trabajadores percibirán por cada 75 horas de trabajo, el importe de catorce jornadas, incluido el pago de los dos sextos y dos séptimos días.</p> <p>Al recibir los salarios, los trabajadores deberán firmar el recibo correspondiente que contendrá los conceptos de pago y descuento o retenciones que se hayan hecho, se entregará copia del recibo al trabajador y desde luego los salarios se cubrirán directamente a los/las interesados(as), o bien, a las personas que designe mediante carta poder firmada ante dos testigos, independientemente de su formato XML.</p> <p>En caso de que existiera algún error en el cálculo del salario, el trabajador deberá hacer la reclamación durante los catorce días siguientes a la fecha de pago, y el</p>

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SECRETARÍA DE TRABAJO

[Handwritten signatures and marks in blue ink]

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>fecha de pago, y el INSTITUTO, por su parte, se obliga a hacer la revisión correspondiente y a pagar en la siguiente catorcena posterior a la reclamación, si es procedente, la diferencia que exista a favor del trabajador.</p> <p>Respecto a la cantidad recibida, no se admitirá reclamación más que en el momento de recibir el pago. Los trabajadores están obligados a reintegrar al INSTITUTO las cantidades que por error se les hayan entregado de más</p>	<p>INSTITUTO, por su parte, se obliga a hacer la revisión correspondiente y a pagar en la siguiente catorcena posterior a la reclamación, si es procedente, la diferencia que exista a favor del trabajador.</p> <p>Respecto a la cantidad recibida, no se admitirá reclamación más que en el momento de recibir el pago. Los trabajadores están obligados a reintegrar al INSTITUTO las cantidades que por error se les hayan entregado de más.</p>
<p>Cláusula 35. Del tiempo extraordinario Todo lo referente a tiempo extraordinario se regirá por lo dispuesto en los artículos 65 a 68 de la ley.</p> <p>Queda expresamente convenido que solamente se podrá laborar tiempo extraordinario, previa orden escrita de los representantes del INSTITUTO debidamente autorizados, la cual servirá de constancia para el pago correspondiente.</p>	<p>Cláusula 35. Del tiempo extraordinario Todo lo referente a tiempo extraordinario se regirá por lo dispuesto en los artículos 65 a 68 de la Ley.</p> <p>Queda expresamente convenido que solamente se podrá laborar tiempo extraordinario, previa orden escrita de los representantes del INSTITUTO debidamente autorizados, enterando por parte del INSTITUTO al SUTERM, la cual servirá de constancia para el pago correspondiente.</p>
<p>Cláusula 37. Aguinaldo El INSTITUTO pagará a sus trabajadores un aguinaldo consistente en 60 días de salario tabulado en la siguiente forma: 39 días antes del 20 de diciembre y 21 días en la primera catorcena de enero. En el caso de que el trabajador tenga menos de un año de servicio cumplido, se pagará en la parte proporcional que le corresponda.</p> <p>Tratándose de trabajadores que durante el año hayan ocupado puestos superiores por nombramientos escalafonarios, los períodos que hayan cubierto serán considerados para el pago correspondiente del aguinaldo. El impuesto sobre producto del trabajo, consecuencia de esta prestación, será cubierto por el INSTITUTO en su totalidad.</p>	<p>Cláusula 37. Aguinaldo El INSTITUTO pagará a sus trabajadores un aguinaldo consistente en 60 días de salario tabulado en la siguiente forma: 40 días antes del 20 de diciembre y 20 días en la primera catorcena de enero. En el caso de que el trabajador tenga menos de un año de servicio cumplido, se pagará en la parte proporcional que le corresponda.</p> <p>Tratándose de trabajadores que durante el año hayan ocupado puestos superiores por nombramientos escalafonarios, los períodos que hayan cubierto serán considerados para el pago correspondiente del aguinaldo. El impuesto sobre producto del trabajo, consecuencia de esta prestación, será cubierto por el INSTITUTO en su totalidad.</p>

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

TÍTULO CUARTO
De los trabajadores
CAPÍTULO I
De los puestos de trabajo

Cláusula 39. Requisitos de ingreso

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

- a) Llenar y firmar la solicitud de empleo respectiva, haciendo uso de las formas existentes y proporcionando datos verídicos.
- b) Ser miembro del SUTERM.
- c) Ser mayor de 18 años.
- d) Haber terminado la instrucción preparatoria o equivalente. Este requisito debe ser comprobado con el certificado correspondiente.

e) Pasar examen médico ante el Servicio Médico Institucional del INEEL, en el que acredite no padecer **enfermedad contagiosa** o lesión orgánica, que determine incapacidad para el desempeño normal del trabajo.

f) Acreditar satisfactoriamente el nivel de preparación y capacidad que se requiera para cada puesto, conforme a los siguientes requisitos específicos de la categoría inicial de cada rama de actividad:

Intendencia y almacén:

- Ninguno adicional

Secretaria(o) español:

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

Secretaria(o) bilingüe:

- Carrera comercial o carrera afín

TÍTULO CUARTO
De los trabajadores
CAPÍTULO I
De los puestos de trabajo

Cláusula 39. Requisitos de ingreso

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

- a) Llenar y firmar la solicitud de empleo respectiva, haciendo uso de las formas existentes y proporcionando datos verídicos.
- b) Ser miembro del SUTERM.
- c) Ser mayor de 18 años.

d) Haber terminado la instrucción preparatoria o equivalente. Este requisito debe ser comprobado con el certificado correspondiente, **y cumplir con el perfil de puesto acordado por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.**

e) Pasar examen médico ante el Servicio Médico Institucional del INEEL, en el que acredite no padecer lesión orgánica, que determine incapacidad para el desempeño normal del trabajo.

f) **No se requerirán Certificados Médicos de no embarazo y/o Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).**

g) Acreditar satisfactoriamente el nivel de preparación y capacidad que se requiera para cada puesto, conforme a los siguientes requisitos específicos de la categoría inicial de cada rama de actividad:

Intendencia y almacén:

- Ninguno adicional

Secretaria(o) español:

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

Secretaria(o) bilingüe:

- Carrera comercial o carrera afín

SECRETARÍA AUXILIAR DE
PLAZAMIENTOS A NIEEL

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>- Dominio del inglés comprobado con el documento correspondiente y mediante examen aplicado por el INSTITUTO. - Manejo de PC .</p> <p>(Estos requisitos aplicarán para el personal que entregue los documentos correspondientes con fecha posterior al 1° de mayo de 2008).</p> <p>Ramas técnicas y mantenimiento: - Carrera técnica de la especialidad, o bien preparatoria y cursos específicos de capacitación que el INSTITUTO determine.</p> <p>Ramas contable y administrativa: - Carrera comercial de contador privado o preparatoria, y cursos específicos de capacitación que el INSTITUTO defina, o carrera técnica de administración, contabilidad o informática aplicada a la administración o afín, debidamente acreditado con certificado oficial. - Manejo de PC.</p>	<p>- Dominio del inglés comprobado con el documento correspondiente y mediante examen aplicado por el INSTITUTO. - Manejo de PC</p> <p>(Estos requisitos aplicarán para el personal que entregue los documentos correspondientes con fecha posterior al 1° de mayo de 2008).</p> <p>Ramas técnicas y mantenimiento: - Carrera técnica de la especialidad, o bien preparatoria y cursos específicos de capacitación que el INSTITUTO determine.</p> <p>Ramas contable y administrativa: - Carrera comercial de contador privado o preparatoria, y cursos específicos de capacitación que el INSTITUTO defina, o carrera técnica de administración, contabilidad o informática aplicada a la administración o afín, debidamente acreditado con certificado oficial. - Manejo de PC.</p>
<p>Cláusula 44. Trabajadores de confianza Son trabajadores de confianza quienes desempeñan los puestos determinados en el inciso l) de la cláusula 1 del presente contrato.</p> <p>Las funciones de trabajadores de confianza en general, se ajustarán a las que en los términos del artículo 9° de la ley compete desarrollar a los empleados(as) de confianza, así como a las actividades de investigación y servicios tecnológicos descritos en el Decreto de Creación del INSTITUTO. Cualquier otra función que se les asigne, que no corresponda a las precisadas en dicha disposición legal, será materia de trabajo del personal de base sindicalizado. En este caso, las partes convendrán la cancelación o creación de plazas que resulten necesarias.</p> <p>El anexo correspondiente a que se refiere el párrafo primero del inciso l) de la cláusula 1, contendrá el</p>	<p>Cláusula 44. Trabajadores de confianza Son trabajadores de confianza quienes desempeñan los puestos determinados en el inciso o) de la cláusula 1 del presente contrato.</p> <p>Las funciones de trabajadores de confianza en general, se ajustarán a las que en los términos del artículo 9° de la ley compete desarrollar a los empleados(as) de confianza, así como a las actividades de investigación y servicios tecnológicos descritos en el Decreto de Creación del INSTITUTO. Cualquier otra función que se les asigne, que no corresponda a las precisadas en dicha disposición legal, será materia de trabajo del personal de base sindicalizado. En este caso, las partes convendrán la cancelación o creación de plazas que resulten necesarias.</p> <p>El anexo correspondiente a que se refiere el párrafo primero del inciso o) de la cláusula 1, contendrá el número</p>

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>número de puestos, la denominación del puesto, la División 24 y Departamento donde está ubicado, nombre de los trabajadores y fecha de ingreso.</p> <p>El INSTITUTO tiene facultad de nombrar, cambiar o destituir libremente a sus trabajadores de confianza, pero tendrá la obligación de dar aviso por escrito al Sindicato de la designación o cambio de ellos, a excepción del personal de investigación. El aviso se dará cuando ocurra el cambio, al Comité Ejecutivo Nacional y a la Representación Sindical correspondiente, en el nivel en que opere el cambio o designación.</p> <p>Los trabajadores de confianza están especialmente obligados a cumplir las disposiciones de este contrato en lo que les concierne y a no inmiscuirse en el régimen interno del SUTERM.</p> <p>El INSTITUTO se obliga a amonestar, suspender y, en su caso, despedir a sus trabajadores de confianza, que de hecho o de palabra maltraten a los trabajadores a sus órdenes, o que traten de inmiscuirse o se inmiscuyan en los problemas específicos del Sindicato, o que fomenten algún acto de división dentro del propio organismo. Todo esto después de practicada la investigación y obtenida la comprobación correspondiente, en un término no mayor a 15 días.</p> <p>Los trabajadores de confianza quedan excluidos expresamente de los beneficios de este Contrato Colectivo de Trabajo en términos del artículo 184 de la Ley.</p>	<p>de puestos, la denominación del puesto, la Dirección, Departamento o Área donde está ubicado, nombre de los trabajadores y fecha de ingreso.</p> <p>El INSTITUTO tiene facultad de nombrar, cambiar o destituir libremente a sus trabajadores de confianza, pero tendrá la obligación de dar aviso por escrito al Sindicato de la designación o cambio de ellos, a excepción del personal de investigación. El aviso se dará cuando ocurra el cambio, al Comité Ejecutivo Nacional y a la Representación Sindical correspondiente, en el nivel en que opere el cambio o designación.</p> <p>Los trabajadores de confianza están especialmente obligados a cumplir las disposiciones de este contrato en lo que les concierne y a no inmiscuirse en el régimen interno del SUTERM.</p> <p>El INSTITUTO se obliga a amonestar, suspender y, en su caso, despedir a sus trabajadores de confianza, que de hecho o de palabra maltraten a los trabajadores a sus órdenes, o que traten de inmiscuirse o se inmiscuyan en los problemas específicos del Sindicato, o que fomenten algún acto de división dentro del propio organismo. Todo esto después de practicada la investigación y obtenida la comprobación correspondiente, en un término no mayor a 15 días.</p> <p>Los trabajadores de confianza quedan excluidos expresamente de los beneficios de este Contrato Colectivo de Trabajo en términos del artículo 184 de la Ley.</p>
<p>Cláusula 45. Trabajadores temporales El INSTITUTO podrá utilizar trabajadores temporales, los cuales quedarán contratados por tiempo fijo o por obra determinada, según el caso. En la solicitud que el INSTITUTO haga por escrito al Sindicato para trabajos temporales, indicará la naturaleza y objeto de las labores que deben desempeñar durante la relación de trabajo y salario</p>	<p>Cláusula 45. Trabajadores temporales El INSTITUTO podrá utilizar trabajadores temporales, los cuales quedarán contratados por tiempo fijo o por obra determinada, según sea el caso. En la solicitud que el INSTITUTO haga por escrito al Sindicato para trabajos temporales, indicará la naturaleza y objeto de las labores que deben desempeñar durante la relación de trabajo y salario tabulado, conforme a las</p>

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA AUXILIAR DE LA CEE

Handwritten signature

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

tabulado, conforme a las normas de este contrato.

a) Prórroga de contrato. Cuando haya transcurrido el tiempo establecido para la relación de trabajo, se prorrogará automáticamente dicha relación mientras subsista la materia de trabajo.

b) Compensación por separación. Si los trabajadores son separados por el INSTITUTO antes del vencimiento del tiempo establecido para la relación de trabajo, les pagará los salarios y les otorgará las prestaciones correspondientes al lapso que faltare para completar dicho tiempo, excepto cuando se trate de rescisión justificada. En caso de separación definitiva del trabajo, le será aplicable lo establecido en el inciso b) de la cláusula 53.

c) Prestaciones sociales y económicas.

1. En caso de riesgo de trabajo, tendrán derecho a las mismas prestaciones que establece este contrato para los trabajadores de base y tratándose de riesgos no profesionales, tendrán derecho a las prestaciones que establece la Ley del Seguro Social, durante el tiempo de la relación de trabajo.

2. Desde el inicio de la relación de trabajo y por todo el tiempo que dure la misma, les serán pagadas las prestaciones establecidas en este contrato.

3. Tendrán derecho a disfrutar de vacaciones en los términos de la cláusula relativa, o la remuneración proporcional, si la relación de trabajo termina 25 días antes de un año.

d) Si un puesto ha sido cubierto durante dos años en forma ininterrumpida por uno o varios trabajadores, se considerará de base, siempre que las partes determinen que por su naturaleza debe considerarse como permanente.

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

Cláusula 47. Promoción a puestos de confianza

En los casos en que un trabajador sindicalizado sea promovido a un puesto de confianza, deberá contar previamente con el permiso del Sindicato. Queda entendido que para el caso de que el trabajador promovido no satisfaga las exigencias que se requieran por el INSTITUTO, dentro del período de

normas de este contrato.

a) Prórroga de contrato. Cuando haya transcurrido el tiempo establecido para la relación de trabajo, se prorrogará automáticamente dicha relación mientras subsista la materia de trabajo.

b) Compensación por separación. Si los trabajadores son separados por el INSTITUTO antes del vencimiento del tiempo establecido para la relación de trabajo, les pagará los salarios y les otorgará las prestaciones correspondientes al lapso que faltare para completar dicho tiempo, excepto cuando se trate de rescisión justificada. En caso de separación definitiva del trabajo, le será aplicable lo establecido en el inciso b) de la cláusula 53.

c) Prestaciones sociales y económicas.

1. En caso de riesgo de trabajo, tendrán derecho a las mismas prestaciones que establece este contrato para los trabajadores de base y tratándose de riesgos no profesionales, tendrán derecho a las prestaciones que establece la Ley del Seguro Social, durante el tiempo de la relación de trabajo.

2. Desde el inicio de la relación de trabajo y por todo el tiempo que dure la misma, les serán pagadas las prestaciones establecidas en este contrato.

3. Tendrán derecho a disfrutar de vacaciones en los términos de la cláusula relativa, o la remuneración proporcional, si la relación de trabajo termina antes de un año.

d) Si un puesto ha sido cubierto durante dos años en forma ininterrumpida por uno o varios trabajadores, se considerará de base, siempre que las partes determinen que por su naturaleza debe considerarse como permanente.

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

Cláusula 47. Promoción a puestos de confianza

En los casos en que un trabajador sindicalizado sea promovido a un puesto de confianza, deberá contar previamente con el permiso del Sindicato. Queda entendido que para el caso de que el trabajador promovido no satisfaga las exigencias que se requieran por el INSTITUTO, dentro del período de prueba que será de

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>prueba que será de 30 días, el interesado regresará a su puesto, categoría y salario de origen. El trabajador que adquiera el puesto de confianza permanente, quedara excluido de los beneficios y prestaciones que consigna este contrato.</p>	<p>hasta 30 días naturales, el interesado regresará a su puesto, categoría y salario de origen. El trabajador que adquiera el puesto de confianza permanente, quedará excluido de los beneficios y prestaciones que consigna este contrato.</p>
<p>Cláusula 49. Escalafón Para los efectos de esta cláusula, INSTITUTO y Sindicato definen el escalafón como la lista de trabajadores hecha en forma numérica ordinal, con expresión de nombres completos, ramas, categorías, fecha de ingreso al INSTITUTO, antigüedad en la categoría y salarios formulados por las partes, para cada zona de trabajo.</p> <p>El escalafón constituye un sistema de promoción para trabajadores titulares de puestos sindicalizados.</p> <p>Los derechos escalafonarios son propiedad exclusiva de los trabajadores y se normarán de conformidad con las siguientes disposiciones:</p> <p>a) Para su debida aplicación se formulará por las partes, el escalafón de los trabajadores de base por ramas de actividad, profesión u oficio en cada zona de trabajo.</p> <p>b) Con el fin de determinar los derechos escalafonarios de los trabajadores, el escalafón relacionará:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Todas las categorías que constituyen una misma rama de actividad, conforme a las establecidas en el presente contrato. 2. En su caso, los diferentes puestos de cada categoría. 3. Los trabajadores titulares de cada puesto, relacionados en forma decreciente, conforme a su antigüedad en la categoría. En igualdad de condiciones, se considerará en primer término el que tenga mayor antigüedad en el INSTITUTO. 4. Se formará una nueva rama que se denominará "Profesionistas y Técnicos", para aquellos trabajadores sindicalizados que tengan concluida una licenciatura, carrera técnica o estudios de especialización acordes con los objetivos del 	<p>Cláusula 49. Escalafón Para los efectos de esta cláusula, INSTITUTO y Sindicato definen el escalafón como la lista de trabajadores hecha en forma numérica ordinal, con expresión de nombres completos, ramas, categorías, fecha de ingreso al INSTITUTO, antigüedad en la categoría y salarios formulados por las partes, para cada zona de trabajo.</p> <p>El escalafón constituye un sistema de promoción para trabajadores titulares de puestos sindicalizados.</p> <p>Los derechos escalafonarios son propiedad exclusiva de los trabajadores y se normarán de conformidad con las siguientes disposiciones:</p> <p>a) Para su debida aplicación se formulará por las partes, el escalafón de los trabajadores de base por ramas de actividad, profesión u oficio en cada zona de trabajo.</p> <p>b) Con el fin de determinar los derechos escalafonarios de los trabajadores, el escalafón relacionará:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Todas las categorías que constituyen una misma rama de actividad, conforme a las establecidas en el presente contrato. 2. En su caso, los diferentes puestos de cada categoría. 3. Los trabajadores titulares de cada puesto, relacionados en forma decreciente, conforme a su antigüedad en la categoría. En igualdad de condiciones, se considerará en primer término el que tenga mayor antigüedad en el INSTITUTO. 4. Se formará una nueva rama que se denominará "Profesionistas y Técnicos", para aquellos trabajadores sindicalizados que tengan concluida una licenciatura y cuenten con cédula profesional y/o carrera técnica o estudios de especialización acordes con los objetivos del

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

INEEL, cuyos movimientos se harán con base en sus competencias y su salario será pactado entre las partes, de acuerdo a las actividades a desarrollar. En tanto se regulariza la rama, se continuará realizando a través de convenios.

5. Mientras se forma esta nueva rama, cuando el INEEL requiera de personal sindicalizado que cuente con una carrera profesional, el Sindicato podrá proponer al trabajador que cuente con el perfil requerido, dando preferencia al trabajador que cuente con más antigüedad en el INSTITUTO, procediéndose a firmar un convenio de común acuerdo entre las partes.

c) Las vacantes definitivas o puestos de nueva creación se cubrirán con el trabajador de mayor antigüedad, de la rama de actividad que le corresponda en la categoría inmediata inferior, en cada zona de trabajo.

En caso de que no exista trabajador de la categoría inmediata inferior de la rama de actividad respectiva, tendrá derecho a ocupar la vacante o puesto de nueva creación, el de la categoría que siga y en ese orden hasta mover al trabajador del último puesto. Este último será cubierto preferentemente por el trabajador de base que lo solicite en los términos de la cláusula 39 (requisitos de ingreso) en su inciso f). La vacante que quede será cubierta mediante propuesta del SUTERM, en los términos de la cláusula 39 de este contrato.

INEEL, las nuevas categorías serán incluidas en el tabulador de puestos, cuyos movimientos se harán con base en sus competencias y su salario será pactado entre las partes, de acuerdo a las actividades a desarrollar. En tanto se regulariza la rama, se continuará realizando a través de convenios.

5. Mientras se forma esta nueva rama, cuando el INEEL requiera de personal sindicalizado que cuente con una carrera profesional, el Sindicato podrá proponer al trabajador que cuente con el perfil requerido, dando preferencia al trabajador que cuente con más antigüedad en el INSTITUTO, procediéndose a firmar un convenio de común acuerdo entre las partes, **anticipado al movimiento físico del trabajador.**

6. La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad acordará los perfiles de puesto de todas las ramas escalafonarias existentes, así como las actualizaciones en el mismo, en los cuales no podrán variar las condiciones de trabajo para lo cual fueron contratados, por lo que en caso de no contar con los mismos, el movimiento escalafonario se dará por antigüedad, siempre y cuando sea dentro de la misma Rama de Actividad.

c) Las vacantes definitivas o puestos de nueva creación se cubrirán con el trabajador de mayor antigüedad, de la rama de actividad que le corresponda en la categoría inmediata inferior, en cada zona de trabajo.

En caso de que no exista trabajador de la categoría inmediata inferior de la rama de actividad respectiva, tendrá derecho a ocupar la vacante o puesto de nueva creación, el de la categoría que siga y en ese orden hasta mover al trabajador del último puesto. Este último será cubierto preferentemente por el trabajador de base que lo solicite en los términos de la cláusula 39 (requisitos de ingreso) en su inciso g). La vacante que quede será cubierta mediante propuesta del SUTERM, en los términos de la cláusula 39 de este contrato.

En caso de que no exista trabajador de la categoría



S. J. J.

[Handwritten signatures in blue ink]

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

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

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

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

inmediata inferior de la rama de actividad respectiva, será preferido el trabajador que lo solicite, en los términos de la cláusula 39 (requisitos de ingreso) en su inciso **g)** de este contrato y que tenga mayor antigüedad en el INSTITUTO.

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

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

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

e) Únicamente a solicitud del SUTERM, el INSTITUTO brindará a los trabajadores las facilidades para que, sin perjuicio del trabajo, puedan conocer las condiciones y detalles particulares de las labores correspondientes a la plaza inmediata superior en el escalafón y puedan practicar la ejecución de las citadas labores. La autorización respectiva se concederá siempre

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA AUXILIAR DE PLAZAMIENTOS A NUEVO

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

e) Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad en la categoría, será preferido el que tenga mayor antigüedad en el INSTITUTO. Si coinciden también en dicha antigüedad, será preferido el que mediante examen demuestre mayor capacidad y competencia.

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

g) Cuando se trate de cubrir vacantes transitorias, las partes resolverán si se cubre o no la vacante relativa, apegándose a las siguientes bases:
1-Las vacantes con duración mayor a diez días hábiles serán cubiertas escalafonariamente en todos los casos, promoviendo al trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre que sea competente y la vacante que se ocasione por la promoción escalonaria se cubrirá de acuerdo a los requisitos establecidos en la Cláusula 39 de este contrato (requisitos de ingreso, inciso f).

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

en términos de que no se ponga en peligro la vida y la salud propia, de los demás empleados, ni los bienes propiedad del INSTITUTO, para lo cual en áreas de riesgo se efectuará capacitación específica previa.

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

g) Todo trabajador propuesto por el Sindicato para ocupar una vacante definitiva o puesto de nueva creación, quedará sujeto a un período de prueba de hasta 30 días, salvo que con anterioridad en un periodo no mayor a tres años haya suplido la plaza que se trate de cubrir o exhiba el certificado o constancia que el INSTITUTO le hubiere extendido al terminar sus cursos de capacitación. Los notoriamente incompetentes podrán ser separados durante el período de prueba. Si demuestran competencia, ocuparán definitivamente las vacantes o puestos de nueva creación, aun cuando no haya transcurrido totalmente su período de prueba.

h) Cuando se trate de cubrir vacantes transitorias, las partes resolverán si se cubre o no la vacante relativa, apegándose a las siguientes bases:
1. Las vacantes con duración mayor a diez días hábiles serán cubiertas escalafonariamente **en todos los casos**, promoviendo al trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre que sea competente y la vacante que se ocasione por la promoción **escalafonaria** se cubrirá de acuerdo a los requisitos establecidos en la Cláusula 39 de este contrato (requisitos de ingreso, inciso g).

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

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA AUXILIAR DE PLAZA PRESENTES A UNO

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

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

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

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

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

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

j) La titularidad de los puestos tabulados que ocupen los trabajadores de base no se perderá, cuando disfruten de permisos con o sin goce de salario, ni cuando no puedan trabajar como consecuencia de riesgos de trabajo o fuera de trabajo, o en cualquiera

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

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

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

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

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

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

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>de los casos de suspensión individual o colectiva de las relaciones de trabajo. Lo relativo a estos derechos escalafonarios se determina conforme a las siguientes reglas:</p> <p>1. Tratándose de trabajadores impedidos de laborar por riesgo de trabajo o fuera del trabajo, podrán ejercitar su derecho a ser propuestos en los movimientos escalafonarios definitivos y si no lo hacen, se les reservará el puesto hasta pasados 15 días del término de su impedimento.</p> <p>2. En ningún caso, los trabajadores con permiso o impedidos de trabajar, podrán reclamar derechos retroactivos a movimientos escalafonarios transitorios, pero podrán reclamar la ocupación de dichas vacantes transitorias dentro de los 15 días siguientes al regreso a su trabajo, siempre y cuando el tiempo que falte para que concluya la sustitución sea mayor de 15 días.</p> <p>k) El sustituto no crea derechos al puesto que sustituye.</p> <p>l) Tratándose de recategorizaciones, la petición se realizará a propuesta del jefe inmediato y al efecto, las PARTES efectuarán un riguroso análisis con estricto apego al procedimiento que elaborarán en un término de 90 días, mismo que comprenderá los antecedentes laborales del trabajador objeto de la recategorización, poniendo énfasis en que no se trate de actividades rutinarias y cotidianas del puesto. Aquellas que se acepten, serán vigentes a partir de los 15 días siguientes a dicha petición.</p>	<p>individual o colectiva de las relaciones de trabajo. Lo relativo a estos derechos escalafonarios se determina conforme las siguientes reglas:</p> <p>1. Tratándose de trabajadores impedidos de laborar por riesgo de trabajo o fuera del trabajo, podrán ejercitar su derecho a ser propuestos en los movimientos escalafonarios definitivos y si no lo hacen, se les reservará el puesto hasta pasados 15 días del término de su impedimento.</p> <p>2. En ningún caso, los trabajadores con permiso o impedidos de trabajar, podrán reclamar derechos retroactivos a movimientos escalafonarios transitorios, pero podrán reclamar la ocupación de dichas vacantes transitorias dentro de los 15 días siguientes al regreso a su trabajo, siempre y cuando el tiempo que falte para que concluya la sustitución sea mayor de 15 días.</p> <p>j) El sustituto no crea derechos al puesto que sustituye.</p> <p>m) Tratándose de recategorizaciones, la petición se realizará a propuesta del jefe inmediato y al efecto, las PARTES efectuarán un riguroso análisis con estricto apego al procedimiento que elaborarán en un término de 90 días, mismo que comprenderá los antecedentes laborales del trabajador objeto de la recategorización, poniendo énfasis en que no se trate de actividades rutinarias y cotidianas del puesto. Aquellas que se acepten, serán vigentes a partir de los 15 días siguientes a dicha petición.</p>
<p align="center">CAPÍTULO II</p> <p align="center">De las condiciones complementarias</p> <p>Cláusula 52. Obligaciones y prohibiciones</p> <p>Son obligaciones del INSTITUTO todas las señaladas en el Artículo 132 de la ley, quedándole prohibido todo lo mencionado por el Artículo 133 de la ley, además de las que se establecen en este contrato.</p> <p>Son obligaciones de los trabajadores todas las señaladas en el Artículo 134 de la Ley, quedándole</p>	<p align="center">CAPÍTULO II</p> <p align="center">De las condiciones complementarias</p> <p>Cláusula 52. Obligaciones y prohibiciones</p> <p>Son obligaciones del INSTITUTO todas las señaladas en el artículo 132 de la Ley, quedándole prohibido todo lo mencionado por el artículo 133 de la Ley, además de las que se establecen en este contrato.</p> <p>Son obligaciones de los trabajadores todas las señaladas en el Artículo 134 de la Ley, quedándole prohibido todo lo</p>

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
PLAZAMIENTO

[Handwritten signatures and marks]

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>prohibido todo lo mencionado por el Artículo 135 de la Ley, además de lo establecido en este contrato.</p>	<p>mencionado por el artículo 135 de la Ley, además de lo establecido en este contrato.</p>
<p>Cláusula 54. Sanciones previstas por la Ley Para que el INSTITUTO pueda rescindir las relaciones de trabajo respecto de sus trabajadores como sanción por las causas establecidas en el Artículo 47 de la Ley, deberá comprobar previamente al SUTERM la causa o causas que a su juicio fundan su pretensión, dentro de un término no mayor de cinco días. Si dentro del mencionado término, el SUTERM o el trabajador inculpado no consideran probadas 31 las causas de rescisión, ésta solo podrá realizarse sometiendo el caso ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando la falta o faltas imputadas revistan notoria gravedad, el INSTITUTO podrá rescindir al trabajador en sus labores.</p>	<p>Cláusula 54. Sanciones previstas por la Ley Para que el INSTITUTO pueda rescindir las relaciones de trabajo respecto de sus trabajadores como sanción por las causas establecidas en el Artículo 47 de la Ley, deberá comprobar previamente al SUTERM la causa o causas que a su juicio fundan su pretensión, dentro de un término no mayor de cinco días. Si dentro del mencionado término, el SUTERM o el trabajador inculpado no consideran probadas las causas de rescisión, ésta solo podrá realizarse sometiendo el caso ante la Autoridad Laboral correspondiente. Cuando la falta o faltas imputadas revistan notoria gravedad, el INSTITUTO podrá rescindir al trabajador en sus labores.</p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III Del descanso y permisos</p> <p>Cláusula 59. Vacaciones El INSTITUTO concederá a sus trabajadores vacaciones conforme a la siguiente tabla: a) De un año (1) de servicio, 8 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 9.0 días del salario tabulado. b) De dos (2) años de servicio, 11 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 13.0 días del salario tabulado. c) De tres (3) años de servicio, 14 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 18.0 días de salario tabulado. d) De cuatro (4) a seis (6) años de servicio, 17 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 25.0 días de salario tabulado. e) De siete (7) a dieciocho (18) años de servicio, 19 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 29.0 días de salario tabulado. f) De diecinueve (19) a veintitrés (23) años de servicio, 21 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 30.0 días de salario tabulado. g) De veinticuatro (24) a veintiocho (28) años de servicio, 23 días hábiles de vacaciones y pago</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III Del descanso y permisos</p> <p>Cláusula 59. Vacaciones El INSTITUTO concederá a sus trabajadores vacaciones conforme a la siguiente tabla: a) De un año (1) de servicio, 8 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 9.0 días del salario tabulado. b) De dos (2) años de servicio, 11 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 13.0 días del salario tabulado. c) De tres (3) años de servicio, 14 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 18.0 días de salario tabulado. d) De cuatro (4) a seis (6) años de servicio, 17 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 25.0 días de salario tabulado. e) De siete (7) a dieciocho (18) años de servicio, 19 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 29.0 días de salario tabulado. f) De diecinueve (19) a veintitrés (23) años de servicio, 21 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 30.0 días de salario tabulado. g) De veinticuatro (24) a veintiocho (28) años de servicio, 23 días hábiles de vacaciones y pago</p>

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA AUXILIAR DE PLAZAMIENTOS A HUELGA

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

adicional de 31.0 días de salario tabulado.
h) De veintinueve (29) a treinta y tres (33) años de servicio, 25 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 32.0 días de salario tabulado.
i) De treinta y cuatro (34) a treinta y ocho (38) años de servicio, 26 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 34.0 días de salario tabulado.
j) De treinta y nueve (39) a cuarenta y tres (43) años de servicio, 27 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 36.0 días de salario tabulado.

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

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

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

Los casos en que los trabajadores ~~sean incapacitados por el IMSS un día antes de la fecha en que deben iniciar el disfrute de sus vacaciones o dentro del período, éstos no se computarán sino hasta que el trabajador esté sano, lo que sucederá cuando sea dado de alta por el médico de dicha~~

adicional de 31.0 días de salario tabulado.
h) De veintinueve (29) a treinta y tres (33) años de servicio, 25 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 32.0 días de salario tabulado.
i) De treinta y cuatro (34) a treinta y ocho (38) años de servicio, 26 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 34.0 días de salario tabulado.
j) De treinta y nueve (39) a cuarenta y tres (43) años de servicio, 27 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 36.0 días de salario tabulado.

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

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

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

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

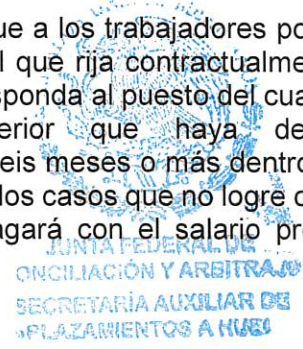
JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SECRETARÍA GENERAL

Sy Becerra

[Handwritten signatures and initials]

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>institución.</p> <p>El pago de los salarios y de la prima vacacional correspondiente se hará cuando menos un día hábil antes de la fecha en que deban salir a disfrutar de sus vacaciones. Para los efectos del pago de la prima vacacional se considerará el salario tabulado, al que también se calculará la ayuda de renta y fondo de ahorro.</p> <p>El salario que se pague a los trabajadores por el período de vacaciones será el que rija contractualmente durante dicho período y corresponda al puesto del cual sea titular, o al puesto superior que haya desempeñado transitoriamente por seis meses o más dentro del año de que se trate. En aquellos casos que no logre computar los seis meses, se le pagará con el salario promedio que resulte.</p> <p>Si por causas imputables al INSTITUTO se comprueba que éste no pagó anticipadamente los salarios y porcentajes adicionales correspondientes a las vacaciones, los trabajadores iniciarán su disfrute, y los días que transcurran sin que se efectúe dicho pago no se computarán dentro del período vacacional, pero se pagarán cual si se hubiere trabajado.</p> <p>Los días de descanso obligatorio establecidos en la ley y este contrato que coincidan con los períodos de vacaciones, se pagarán adicionalmente a los trabajadores, ampliando el propio período.</p> <p>El impuesto causado por la prima de vacaciones será descontado en partes proporcionales a partir de la catorcena siguiente de su pago.</p>	<p>trabajador haya concluido el periodo de incapacidad, aislamiento o permiso.</p> <p>El pago de los salarios y de la prima vacacional correspondiente se hará cuando menos un día hábil antes de la fecha en que deban salir a disfrutar de sus vacaciones. Para los efectos del pago de la prima vacacional se considerará el salario tabulado, al que también se calculará la ayuda de renta y fondo de ahorro.</p> <p>El salario que se pague a los trabajadores por el período de vacaciones será el que rija contractualmente durante dicho período y corresponda al puesto del cual sea titular, o al puesto superior que haya desempeñado transitoriamente por seis meses o más dentro del año de que se trate. En aquellos casos que no logre computar los seis meses, se le pagará con el salario promedio que resulte.</p> <p>Si por causas imputables al INSTITUTO se comprueba que éste no pagó anticipadamente los salarios y porcentajes adicionales correspondientes a las vacaciones, los trabajadores iniciarán su disfrute, y los días que transcurran sin que se efectúe dicho pago no se computarán dentro del período vacacional, pero se pagarán cual si se hubiere trabajado.</p> <p>Los días de descanso obligatorio establecidos en la ley y este contrato que coincidan con los períodos de vacaciones, se pagarán adicionalmente a los trabajadores, ampliando el propio período.</p> <p>El impuesto causado por la prima de vacaciones será descontado en partes proporcionales a partir de la catorcena siguiente de su pago.</p>
<p>Cláusula 60. Días de descanso</p> <p>Independientemente de los descansos obligatorios señalados en el Artículo 74 de la ley, tendrán ese carácter el jueves y viernes de la Semana Mayor, así como un día designado por el SUTERM para celebrar la Constitución de la Sección Sindical del INSTITUTO el 2 de noviembre, Día de los Fieles</p>	<p>Cláusula 60. Días de descanso</p> <p>Independientemente de los descansos obligatorios señalados en el artículo 74 de la Ley, tendrán ese carácter el jueves y viernes de la Semana Mayor, así como un día designado por el SUTERM para celebrar la Constitución de la Sección Sindical del INSTITUTO el 2 de noviembre, Día de los Fieles Difuntos. En caso de que</p>


 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
 SECRETARÍA AUXILIAR DE PLAZAMIENTOS A NUESTRO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and marks]

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>Difuntos. En caso de que este día sea inhábil, será canjeado por un día hábil anterior o posterior a éste, así como 8 (ocho) días hábiles al año que se determinarán por las partes.</p>	<p>este día sea inhábil, será canjeado por un día hábil anterior o posterior a éste, así como 8 (ocho) días hábiles al año que se determinarán por las partes.</p>
<p>Cláusula 61. Permisos El INSTITUTO concederá permisos a sus trabajadores en los siguientes casos y sujeto a las siguientes condiciones:</p> <p>a) Con goce de salario.</p> <p>1. Siete días hábiles por fallecimiento del cónyuge o de la persona con quien haga su vida conyugal, padres, hijos(as) o hermanos(as). Cuando el fallecimiento ocurra en un lugar situado a más de 200 kilómetros del lugar de residencia del trabajador, el permiso se ampliará a nueve días hábiles.</p> <p>2. Por el tiempo que sea necesario para hacer gestiones ante las oficinas locales del INSTITUTO Mexicano del Seguro Social, cuando el funcionario sindical autorizado no pudiese realizarlas.</p> <p>3. Por el tiempo que las partes convengan y para el número de trabajadores que se acuerde, con objeto de desempeñar comisiones accidentales del Sindicato, para asistir al evento anual del SUTERM o de la Confederación de Trabajadores de México, o para asistir a juntas dentro o fuera de la localidad, que tengan por objeto resolver asuntos de interés mutuo.</p> <p>Cuando las juntas se celebren fuera de la localidad, el INSTITUTO pagará a cada trabajador los gastos de transporte y las cuotas de viáticos. Si dichos eventos se celebran dentro de la localidad, se pagarán pasajes locales y alimentos.</p> <p>El pago de los viáticos a los/las Secretarios(as) Seccionales Titulares que asistan al evento anual del SUTERM, se otorgará sin comprobación de gastos.</p> <p>4. A los/las Secretarios(as) Titulares del Comité Ejecutivo de la Sección y a los Miembros Titulares</p>	<p>Cláusula 61. Permisos El INSTITUTO concederá permisos a sus trabajadores en los siguientes casos y sujeto a las siguientes condiciones:</p> <p>a) Con goce de salario.</p> <p>1. Siete días hábiles por fallecimiento del cónyuge o de la persona con quien haga su vida conyugal, padres, hijos(as) o hermanos(as). Cuando el fallecimiento ocurra en un lugar situado a más de 200 kilómetros del lugar de residencia del trabajador, el permiso se ampliará a nueve días hábiles.</p> <p>2. Por el tiempo que sea necesario (incluyendo tiempos de traslado, dependiendo de la clínica de adscripción del trabajador) para hacer gestiones ante las oficinas locales del INSTITUTO Mexicano del Seguro Social, cuando el funcionario sindical autorizado no pudiese realizarlas.</p> <p>3. Por el tiempo que las partes convengan y para el número de trabajadores que se acuerde, con objeto de desempeñar comisiones accidentales del Sindicato, para asistir al evento anual del SUTERM o de la Confederación de Trabajadores de México, o para asistir a juntas dentro o fuera de la localidad, que tengan por objeto resolver asuntos de interés mutuo.</p> <p>Cuando las juntas se celebren fuera de la localidad, el INSTITUTO pagará a cada trabajador los gastos de transporte y las cuotas de viáticos. Si dichos eventos se celebran dentro de la localidad, se pagarán pasajes locales y alimentos.</p> <p>El pago de los viáticos a los/las Secretarios(as) Seccionales Titulares que asistan al evento anual del SUTERM, se otorgará sin comprobación de gastos.</p> <p>4. A los/las Secretarios(as) Titulares del Comité Ejecutivo de la Sección y a los Miembros Titulares de la Comisión</p>



Handwritten signature

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

de la Comisión de Justicia.

5. Al/A la Secretario(a) General de la Sección (y al/a la de Trabajo si la misma cuenta con 100 o más miembros activos), hasta llegar a 200, y uno más por cada cien, hasta llegar a seis comisionados(as) sindicales.

En ausencia del/de la Secretario(a) Titular que goce de permiso con salario, el/la Secretario(a) que lo/la supla disfrutará de tal prerrogativa al asumir las funciones correspondientes, previo aviso por escrito del 35 Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM.

6. A los/las Delegados(as) Sindicales en los casos previamente acordados por las partes.

7. Por el tiempo necesario para el ejercicio del derecho de voto en las elecciones constitucionales.

8. **Cinco** días hábiles a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

9. A las mujeres trabajadoras cuarenta y dos días naturales en caso de adopción de un infante, posteriores al día que lo reciben.

10. A las mujeres trabajadoras hasta 7 (siete) días naturales, adicionales a los días de incapacidad que otorga el IMSS, en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria al momento del nacimiento, debiendo presentar el certificado médico correspondiente.

b) Sin goce de salario

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

Estos permisos podrán ser ampliados a juicio del INSTITUTO, si existe causa razonable para ello y siempre que, en su caso, se solicite por escrito por conducto del Sindicato. Éste los otorgará cuando el número de trabajadores solicitantes no sea tal, que perjudique las labores del centro de trabajo.

de Justicia.

5. Al/A la Secretario(a) General de la Sección (y al/a la de Trabajo si la misma cuenta con 100 o más miembros activos), hasta llegar a 200, y uno más por cada cien, hasta llegar a seis comisionados(as) sindicales.

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

6. A los/las Delegados(as) Sindicales en los casos previamente acordados por las partes.

7. Por el tiempo necesario para el ejercicio del derecho de voto en las elecciones constitucionales.

8. **Seis** días hábiles a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

9. A las mujeres trabajadoras cuarenta y dos días naturales en caso de adopción de un infante, posteriores al día que lo reciben.

10. A las mujeres trabajadoras hasta 7 (siete) días naturales, adicionales a los días de incapacidad que otorga el IMSS, en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria al momento del nacimiento, debiendo presentar el certificado médico correspondiente.

b) Sin goce de salario

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

Estos permisos podrán ser ampliados a juicio del INSTITUTO, si existe causa razonable para ello y siempre que, en su caso, se solicite por escrito por conducto del Sindicato. Éste los otorgará cuando el número de trabajadores solicitantes no sea tal, que perjudique las labores del centro de trabajo.

Los períodos que comprendan los permisos a que se

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

Los períodos que comprendan los permisos a que se refiere esta cláusula, no disminuirán la antigüedad de los trabajadores, salvo que excedan de los 90 días de permiso a que se refiere el párrafo anterior, en cuyo caso y para efectos escalafonarios, si exceden de 90 días en cada año, tampoco contarán en la antigüedad, en la categoría. Para desempeñar cargos de elección popular durante el tiempo que dure la comisión y 30 días después de concluida la gestión.

refiere esta cláusula, no disminuirán la antigüedad de los trabajadores, salvo que excedan de los 90 días de permiso a que se refiere el párrafo anterior, en cuyo caso y para efectos escalafonarios, si exceden de 90 días en cada año, tampoco contarán en la antigüedad, en la categoría. Para desempeñar cargos de elección popular durante el tiempo que dure la comisión y 30 días después de concluida la gestión.

TÍTULO QUINTO
De la seguridad social
CAPÍTULO I
De la seguridad y los riesgos

Cláusula 62. Comisión de Seguridad e Higiene
INSTITUTO y Sindicato convienen en integrar una Comisión de Seguridad e Higiene, de acuerdo con la Ley, obligándose a acatar las recomendaciones que haga dicha Comisión, así como disposiciones dictadas por autoridades competentes en materia de seguridad, de acuerdo con lo establecido en reglamentos, procedimientos y normas vigentes.

Asimismo, informará al Sindicato, cuando las empresas contratistas no cumplan con las disposiciones en materia de seguridad e higiene. El INSTITUTO se compromete a proporcionar la capacitación a través de cursos que en forma obligatoria deberán tomar las partes integrantes de esta Comisión, con la finalidad de dar cumplimiento exacto a las disposiciones que la Ley Federal del Trabajo dispone. La Comisión de Seguridad e Higiene dictaminará las sanciones a quienes no acaten sus recomendaciones.

TÍTULO QUINTO
De la seguridad social
CAPÍTULO I
De la seguridad y los riesgos

Cláusula 62. Comisión de Seguridad e Higiene
INSTITUTO y Sindicato convienen en integrar una Comisión de Seguridad e Higiene, de acuerdo con la Ley, obligándose a acatar las recomendaciones que haga dicha Comisión, así como disposiciones dictadas por autoridades competentes en materia de seguridad, de acuerdo con lo establecido en reglamentos, procedimientos y normas vigentes.

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

Asimismo, informará al Sindicato, cuando las empresas contratistas no cumplan con las disposiciones en materia de seguridad e higiene. El INSTITUTO se compromete a proporcionar la capacitación a través de cursos que en forma obligatoria deberán tomar las partes integrantes de esta Comisión, con la finalidad de dar cumplimiento exacto a las disposiciones que la Ley Federal del Trabajo dispone. La Comisión de Seguridad e Higiene dictaminará las sanciones a quienes no acaten sus recomendaciones, **las cuales están definidas en el Reglamento Interior de Trabajo.**

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

Cláusula 63. Prevención de riesgos

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

Con respecto al equipo de protección de uso común y especial, el INSTITUTO mantendrá el que se haga necesario en las oficinas, talleres, plantas, vehículos, etc., cuidando que se reponga o sustituya conforme a las necesidades del servicio y capacitando al personal en el uso y cuidado del mismo. El SUTERM cooperará con el INSTITUTO en todo lo que sea necesario para tal efecto.

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

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

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

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

La ropa, zapatos o botas y medios de protección a los trabajadores serán de buena calidad en su especie, con base en las condiciones de realización del trabajo y demás circunstancias regionales, entregándose, a través de la Comisión de Seguridad

Cláusula 63. Prevención de riesgos

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

Con respecto al equipo de protección de uso común y especial, el INSTITUTO mantendrá el que se haga necesario en las oficinas, talleres, plantas, vehículos, etc., cuidando que se reponga o sustituya conforme a las necesidades del servicio y capacitando al personal en el uso y cuidado del mismo. El SUTERM cooperará con el INSTITUTO en todo lo que sea necesario para tal efecto.

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

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

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

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

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

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

e Higiene en los primeros días de los meses de abril y septiembre de cada año, de la forma siguiente:

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

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

Tomando en cuenta las condiciones climatológicas

días de los meses de abril y septiembre de cada año, de la forma siguiente:

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

JUNTA FEDERAL DE
MEDIACIÓN Y ARBITRAJ
SECRETARÍA AUXILIAR DE
RELACIONES A HUEL

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

Tomando en cuenta las condiciones climatológicas en las

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

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

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

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

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

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

Por otra parte, el INSTITUTO se compromete a entregar a los trabajadores para el desfile del 1º de mayo, un uniforme cuyas características serán determinadas con base en un muestrario que el INSTITUTO entregará al Sindicato en los primeros días de noviembre de cada año, o bien, el importe en efectivo del costo de dichos uniformes, el cual será entregado por partes iguales a los trabajadores sindicalizados. El pago será realizado a través de la nómina, distribuyéndose el monto asignado en partes iguales a los trabajadores que hayan asistido a la convocatoria del día 1º de mayo de cada año y el impuesto correspondiente será cubierto por el INSTITUTO. El importe a pagar será el que resulte de aplicar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) al último monto pagado por uniformes adquiridos, o en su caso, la cantidad entregada el año anterior.

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

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

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

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

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

Por otra parte, el INSTITUTO se compromete a entregar a los trabajadores para el desfile del 1º de mayo, un uniforme cuyas características serán determinadas con base en un muestrario que el INSTITUTO entregará al Sindicato en los primeros días de noviembre de cada año, o bien, el importe en efectivo del costo de dichos uniformes, el cual será entregado por partes iguales a los trabajadores sindicalizados. El pago será realizado a través de la nómina, distribuyéndose el monto asignado en partes iguales a los trabajadores que hayan asistido a la convocatoria del día 1º de mayo de cada año y el impuesto correspondiente será cubierto por el INSTITUTO. El importe a pagar será el que resulte de aplicar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) al último monto pagado por uniformes adquiridos, o en su caso, la cantidad entregada el año anterior.

COMISIÓN FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA AUXILIAR DE PLAZAMIENTOS A HUELGA

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>En el caso de que se solicite al INEEL que se entreguen los uniformes, el Sindicato se obliga a entregar las tallas de los trabajadores a más tardar en la primera quincena del mes de enero siguiente y estar en posibilidades de ser entregados a la Representación Sindical a mediados del mes de abril.</p>	<p>En el caso de que se solicite al INEEL que se entreguen los uniformes, el Sindicato se obliga a entregar las tallas de los trabajadores a más tardar en la primera quincena del mes de enero siguiente y estar en posibilidades de ser entregados a la Representación Sindical a mediados del mes de abril.</p>
<p>Cláusula 67. Del Seguro Social El INSTITUTO se obliga a inscribir y a mantener afiliados a sus trabajadores en el 39 INSTITUTO Mexicano del Seguro Social (IMSS).</p> <p>En todos los casos de cesantía, vejez, maternidad y muerte, las partes se sujetarán a lo que sobre el particular establece tanto la Ley Federal del Trabajo, como la Ley del Seguro Social.</p> <p>En caso de enfermedades degenerativas que requieren control médico, citas programadas al IMSS o rehabilitación, el tiempo designado para ello será tomado como tiempo efectivo de trabajo por el INSTITUTO, exclusivamente por seis ocasiones en el lapso de un año contado a partir de la primera cita, y en casos especiales se podrá firmar un acuerdo entre el INEEL y el SUTERM.</p> <p>En caso de enfermedades no profesionales de más de tres días y hasta un máximo de 180 días por la misma enfermedad, contados a partir del inicio de la misma, el INSTITUTO pagará los tres primeros días a razón de 100% del salario ordinario y prestaciones, y del cuarto día en adelante, la diferencia existente entre el subsidio que cubra el IMSS y el salario ordinario y prestaciones del trabajador.</p> <p>Queda entendido que una vez que un trabajador agote los 180 días aludidos, el INSTITUTO no tendrá ninguna otra obligación y se ajustará exclusivamente a lo que establece la Ley del Seguro Social. Tratándose de riesgos y enfermedades profesionales, se estará a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social, en la inteligencia de que el</p>	<p>Cláusula 67. Del Seguro Social El INSTITUTO se obliga a inscribir y a mantener afiliados a sus trabajadores en el 39 INSTITUTO Mexicano del Seguro Social (IMSS).</p> <p>En todos los casos de cesantía, vejez, maternidad y muerte, las partes se sujetarán a lo que sobre el particular establece tanto la Ley, como la Ley del Seguro Social.</p> <p>En caso de enfermedades degenerativas que requieren control médico, citas programadas al IMSS o rehabilitación, el tiempo designado para ello será tomado como tiempo efectivo de trabajo por el INSTITUTO, exclusivamente por seis ocasiones en el lapso de un año contado a partir de la primera cita, y en casos especiales se podrá firmar un acuerdo entre el INEEL y el SUTERM.</p> <p>En caso de enfermedades no profesionales de más de tres días y hasta un máximo de 180 días por la misma enfermedad, contados a partir del inicio de la misma, el INSTITUTO pagará los tres primeros días a razón de 100% del salario ordinario y prestaciones, y del cuarto día en adelante, la diferencia existente entre el subsidio que cubra el IMSS y el salario ordinario y prestaciones del trabajador.</p> <p>Queda entendido que una vez que un trabajador agote los 180 días aludidos, el INSTITUTO no tendrá ninguna otra obligación y se ajustará exclusivamente a lo que establece la Ley del Seguro Social. Tratándose de riesgos y enfermedades profesionales, se estará a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social, en la inteligencia de que el INSTITUTO cubrirá la diferencia existente en prestaciones</p>



Handwritten signatures in blue and black ink at the bottom of the page.

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

INSTITUTO cubrirá la diferencia existente en prestaciones del trabajador, teniendo como límite la fecha en que el IMSS determine la incapacidad.

Queda expresamente convenido, además, que únicamente se aceptarán como incapacidades las que extienda el Servicio Médico del IMSS, salvo aquellos casos que, por mal servicio del Seguro Social y previa comprobación, la extienda un médico particular.

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

- * Que el interesado presente su reclamación de gastos médicos en un plazo que no excederá los 20 días naturales, contados a partir de la expedición de la incapacidad.
- * Las reclamaciones deberán acompañarse invariablemente del informe médico, del recibo de honorarios médicos, la receta médica expedida por el facultativo que lo atendió y la nota de medicamentos expedida por la farmacia en donde éstos le fueron surtidos.

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

Queda establecido que no se aceptará más de una

del trabajador, teniendo como límite la fecha en que el IMSS determine la incapacidad.

Queda expresamente convenido, además, que únicamente se aceptarán como incapacidades las que extienda el Servicio Médico del IMSS, salvo aquellos casos que, por mal servicio del Seguro Social y previa comprobación, la extienda un médico particular.

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

- * Que el interesado presente su reclamación de gastos médicos en un plazo que no excederá los 20 días naturales, contados a partir de la expedición de la incapacidad.
- * Las reclamaciones deberán acompañarse invariablemente del informe médico, del recibo de honorarios médicos, la receta médica expedida por el facultativo que lo atendió y la nota de medicamentos expedida por la farmacia en donde éstos le fueron surtidos.

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

Queda establecido que no se aceptará más de una

SECRETARÍA AUXILIAR DE
PLAZAMIENTOS A HUEL

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

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

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

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

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

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

El INSTITUTO está de acuerdo en autorizar un período de lactancia de la siguiente manera: durante los primeros dos meses y medio a partir de la fecha de reanudación de labores, las madres trabajadoras tendrán derecho a un descanso extraordinario de

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

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

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

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

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

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

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

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA AUXILIAR DE

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

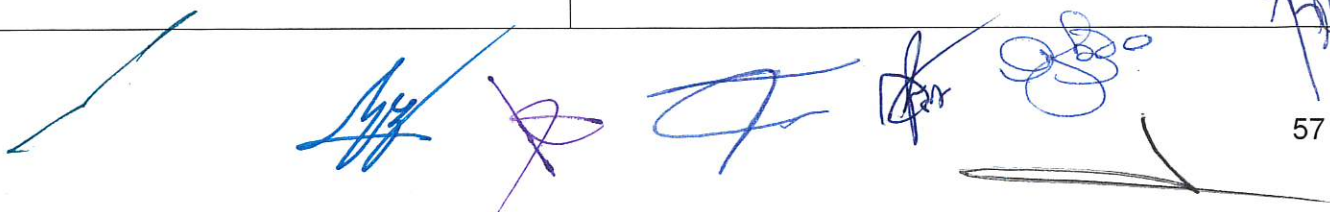
<p>una hora durante su jornada de trabajo, la cual básicamente será al final de su jornada de trabajo. Los accidentes que sufran los representantes sindicales en el ejercicio y desempeño de su comisión, se considerarán como riesgo de trabajo.</p>	<p>trabajo, la cual básicamente será al final de su jornada de trabajo. Los accidentes que sufran los representantes sindicales en el ejercicio y desempeño de su comisión, se considerarán como riesgo de trabajo.</p>
<p align="center">CAPÍTULO II De las prestaciones</p> <p>Cláusula 68. Fondo de ahorro El INSTITUTO pagará a los trabajadores a su servicio un 40.9% sobre su salario tabulado y tiempo extraordinario como fondo de ahorro. El importe correspondiente les será cubierto en sus pagos de salario. El Impuesto sobre el Producto del Trabajo, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el INSTITUTO en su totalidad.</p>	<p align="center">CAPÍTULO II De las prestaciones</p> <p>Cláusula 68. Fondo de ahorro El INSTITUTO pagará a los trabajadores a su servicio un 40.9% sobre su salario tabulado y tiempo extraordinario como fondo de ahorro. El importe correspondiente les será cubierto en sus pagos de salario. El Impuesto sobre la Renta, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el INSTITUTO en su totalidad.</p> <p>Para aquellos trabajadores que hayan ingresado a laborar al INSTITUTO a partir del 1 de mayo de 2022, el Impuesto sobre la Renta, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el Trabajador en términos de Ley.</p>
<p>Cláusula 69. Ayuda de renta El INSTITUTO pagará a los trabajadores a su servicio un 45.0% sobre su salario tabulado y tiempo extraordinario para ayuda de renta de casa. El importe correspondiente les será cubierto en sus pagos de salario. El Impuesto sobre el Producto del Trabajo, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el INSTITUTO en su totalidad.</p>	<p>Cláusula 69. Ayuda de renta El INSTITUTO pagará a los trabajadores a su servicio un 45.0% sobre su salario tabulado y tiempo extraordinario para ayuda de renta de casa. El importe correspondiente les será cubierto en sus pagos de salario. El Impuesto sobre la Renta, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el INSTITUTO en su totalidad.</p> <p>Para aquellos trabajadores que hayan ingresado a laborar al INSTITUTO a partir del 1 de mayo de 2022, el Impuesto sobre la Renta, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el Trabajador en términos de Ley.</p>
<p>Cláusula 70. Ayuda de despensa El INSTITUTO pagará a los trabajadores a su servicio un 33.52% sobre su salario tabulado, más la cantidad de \$7.00 (siete pesos 00/100 M. N.) diarios, para ayuda de despensa. El importe correspondiente les será cubierto en sus</p>	<p>Cláusula 70. Ayuda de despensa El INSTITUTO pagará a los trabajadores a su servicio un 33.52% sobre su salario tabulado, más la cantidad de \$7.00 (siete pesos 00/100 M. N.) diarios, para ayuda de despensa. El importe correspondiente les será cubierto en sus pagos</p>

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>pagos de salario. El Impuesto sobre el Producto del Trabajo, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el INSTITUTO en su totalidad.</p>	<p>de salario. El Impuesto sobre la Renta, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el INSTITUTO en su totalidad. Para aquellos trabajadores que hayan ingresado a laborar al INSTITUTO a partir del 1 de mayo de 2022, el Impuesto sobre la Renta, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el Trabajador en términos de Ley.</p>
<p>Cláusula 72. Ayuda de transporte El INSTITUTO pagará a los trabajadores a su servicio un 26.17% sobre su salario diario tabulado, por concepto de ayuda de transporte. El importe correspondiente les será cubierto en sus pagos de salario.</p>	<p>Cláusula 72. Ayuda de transporte El INSTITUTO pagará a los trabajadores a su servicio un 27.97% sobre su salario diario tabulado, por concepto de ayuda de transporte. El importe correspondiente les será cubierto en sus pagos de salario.</p>
<p>Cláusula 74. Reembolso de gastos médicos mayores y funerarios El INSTITUTO está de acuerdo en establecer para sus trabajadores activos un plan de previsión social por reembolso de gastos médicos, sin costo alguno para el trabajador, en cuyo texto se establecen las bases y condiciones para el pago de reembolsos. Asimismo, el trabajador podrá incorporar a dicho plan a su cónyuge y a sus hijos menores de 26 años, que dependan económicamente del titular. El INSTITUTO pagará al trabajador o a sus beneficiarios, una ayuda económica para cubrir los gastos de sepelio del titular, esposo (a) e hijos menores de 26 años que dependan económicamente del titular, hasta por un máximo de \$35,000.00 (treinta y cinco mil pesos 00/100 M. N.), previa comprobación. El INSTITUTO pagará al trabajador o a sus beneficiarios, una ayuda económica para compra de anteojos o lentes de contacto graduados y aparatos</p>	<p>Cláusula 74. Reembolso de gastos médicos mayores y funerarios El INSTITUTO está de acuerdo en establecer para sus trabajadores activos un plan de previsión social por reembolso de gastos médicos, sin costo alguno para el trabajador, en cuyo texto se establecen las bases y condiciones para el pago de reembolsos. Asimismo, el trabajador podrá incorporar a dicho plan a su cónyuge y a sus hijos menores de 26 años, que dependan económicamente del titular. El INSTITUTO pagará al trabajador o a sus beneficiarios, una ayuda económica para cubrir los gastos de sepelio del titular, esposo (a) e hijos menores de 26 años que dependan económicamente del titular, hasta por un máximo de \$35,000.00 (treinta y cinco mil pesos 00/100 M. N.), previa comprobación, de cualquiera de los gastos de servicios funerarios. Quando sea el trabajador quien fallece, el pago de ayuda para gastos funerarios será efectuado presentando la factura original de dichos gastos, debiendo ésta estar a nombre de la persona o familiar que realiza el trámite de reembolso, sin exceder el monto autorizado para este fin. El INSTITUTO pagará al trabajador o a sus beneficiarios, una ayuda económica para compra de anteojos o lentes de contacto graduados y aparatos auditivos, por la</p>

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

<p>auditivos, por la cantidad de \$1,500.00 (mil quinientos pesos 00/100 M.N.), una sola vez por año.</p>	<p>cantidad de \$1,500.00 (mil quinientos pesos 00/100 M.N.), una sola vez por año.</p>
<p>Cláusula 76. Instalaciones sindicales El INSTITUTO proporcionará a la Representación Sindical para el desarrollo de sus actividades, los siguientes apoyos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) De acuerdo con la disponibilidad que tenga el INSTITUTO, hasta dos vehículos de su propiedad. Los gastos de combustibles, lubricantes y aditivos serán cubiertos por el Sindicato. Los gastos de mantenimiento serán cubiertos por el INSTITUTO. 2) Servicio de vigilancia para sus instalaciones. 3) Mobiliario y equipo de oficina mediante la firma de convenios específicos, así como la firma de la documentación de resguardo de los bienes según los procedimientos vigentes. 4) El mantenimiento necesario del edificio sindical. En caso de incumplimiento del INSTITUTO, el Sindicato podrá realizar los trabajos necesarios, previa autorización del presupuesto por parte del INEEL, y solicitará el reembolso correspondiente. 5) Previo acuerdo entre las partes, se podrán comisionar los trabajadores de apoyo que se requieran en las oficinas sindicales, de acuerdo a la disponibilidad de personal. 6) Para el pago del servicio telefónico, la cantidad de \$4,000.00 (cuatro mil pesos 00/100 M.N.) pesos mensuales, mediante la entrega del recibo correspondiente. 7) Material y papelería de oficina. 	<p>Cláusula 76. Instalaciones sindicales El INSTITUTO proporcionará a la Representación Sindical para el desarrollo de sus actividades, los siguientes apoyos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) De acuerdo con la disponibilidad que tenga el INSTITUTO, hasta dos vehículos del parque vehicular. Los gastos de combustibles, lubricantes y aditivos serán cubiertos por el Sindicato. Los gastos de mantenimiento serán cubiertos por el INSTITUTO. 2) Servicio de vigilancia para sus instalaciones. 3) Mobiliario y equipo de oficina mediante la firma de convenios específicos, así como la firma de la documentación de resguardo de los bienes según los procedimientos vigentes. 4) El mantenimiento necesario del edificio sindical. En caso de incumplimiento del INSTITUTO, el Sindicato podrá realizar los trabajos necesarios, previa autorización del presupuesto por parte del INEEL, y solicitará el reembolso correspondiente. 5) Previo acuerdo entre las partes, se podrán comisionar los trabajadores de apoyo que se requieran en las oficinas sindicales, de acuerdo a la disponibilidad de personal. 6) Para el pago del servicio telefónico, la cantidad de \$4,000.00 (cuatro mil pesos 00/100 M.N.) pesos mensuales, mediante la entrega del recibo correspondiente. 7) Material y papelería de oficina. 8) Asignar un área para atención al personal sindicalizado dentro de las instalaciones del INSTITUTO, la cual deberá contar con 1 computadora, 1 escritorio y 3 sillas, debiendo estar direccionada la computadora a un multifuncional para impresión. 9) Asignación de cajón para estacionamiento.



CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

CUARTA.- LAS 37 CLAUSULAS RESTANTES QUE NO SE MENCIONAN EN EL CUADRO ANTERIOR NO SUFRIERON MODIFICACIÓN ALGUNA.

QUINTA.- "LAS PARTES" ACUERDAN QUE DERIVADO DE LAS NECESIDADES OPERATIVAS DEL INSTITUTO, LOS CENTROS DE TRABAJO UBICADOS EN LAS SEDES DE VERACRUZ Y CIUDAD DE MEXICO HAN DEJADO DE OPERAR, POR LO CUAL EL PERSONAL QUE ACEPTO EL CAMBIO FUE REUBICADO Y LOS DEMAS COMPAÑEROS PRESENTARON SU RENUNCIA, POR ASI CONVENIR A SUS INTERESES, SIENDO DEBIDAMENTE LIQUIDADOS ANTE EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.

SEXTA.- ASIMISMO **"LAS PARTES"** ACUERDAN ADICIONAR CON FECHA **1º DE MAYO DE 2022** LA CLÁUSULA SIGUIENTE:



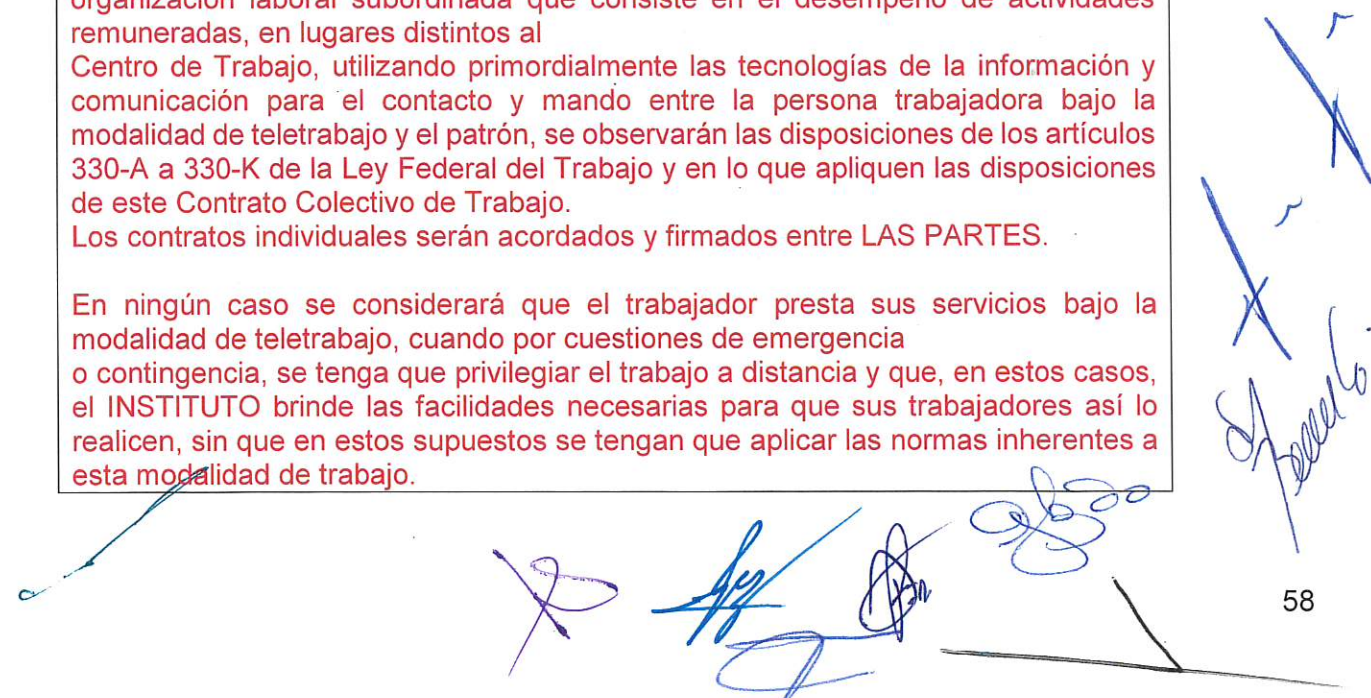
Cláusula 81. Teletrabajo

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

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

Los contratos individuales serán acordados y firmados entre LAS PARTES.

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



CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

SEPTIMA.- AMBAS PARTES ACUERDAN QUE EN UN PLAZO NO MAYOR DE 90 DÍAS APARTIR DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO, SE REVISARA LA CLAUSULA 71 "JUBILACIONES", MEDIANTE UNA COMISION MIXTA, CONFORMADA POR 4 REPRESENTANTES DEL INEEL Y 4 REPRESENTANTES DEL SUTERM, A EFECTO DE FORMULAR UNA PROPUESTA DE MODIFICACION, PARA ANALIZAR LA VIABILIDAD FINANCIERA DE SUSTITUIR LA OBLIGACION DEL PAGO DEL FIDEICOMISO FONDO DE PRIMAS DE ANTIGÜEDAD, BENEFICIOS AL RETIRO Y JUBILACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRICIDAD Y ENERGÍAS LIMPIAS", A EFECTO DE QUE EL INSTITUTO ASUMA EN FORMA DIRECTA TODAS Y CADA UNA DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DEL PLAN DE JUBILACIONES CITADO, SIN DICHO CONTRATO DE INTERMEDIACION; ASIMISMO SE ANALICE QUE DICHO PLAN DE JUBILACIONES SE HAGA EXTENSIVO A TODOS LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN EL INSTITUTO HASTA EL 25 DE OCTUBRE DE 2022, ANALIZANDO LA FORMA EN QUE SE DARÍA ESTE ESQUEMA DE JUBILACIONES A LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO A PARTIR DEL 26 DE OCTUBRE DE 2022, SIN QUE ELLO IMPLIQUE UNA DISMINUCION O MENOSCABO A LAS PRESTACIONES ADQUIRIDAS EN EL ESQUEMA PREVISTO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA CUAL INVARIABLEMENTE SE SOMETERA A CONSULTA DE LA BASE TRABAJADORA CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 390 TER DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

OCTAVA.- COMO CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR, EL "SUTERM" DA POR SATISFECHAS TODAS Y CADA UNA DE LAS PETICIONES QUE FORMULARON CON MOTIVO DE LA REVISIÓN SALARIAL Y CONTRACTUAL.

NOVENA.- EL "SUTERM", SE DESISTE EN ESTE ACTO DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA FORMULADO A "INEEL" Y POR ELLO, LAS "PARTES" MANIFIESTAN SU PLENA CONFORMIDAD EN DAR POR REVISADO SALARIAL E INTEGRALMENTE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL CUAL CONSTA DE **81 CLÁUSULAS**, ASÍ COMO EL TABULADOR DE PLAZAS SINDICALIZADAS, MISMO QUE SE ANEXA AL PRESENTE CONVENIO.

DECIMA.- "LAS PARTES" SE OBLIGAN A RATIFICAR Y DEPOSITAR EL PRESENTE CONVENIO ANTE

SECRETARÍA AUXILIAR DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PLAZAMIENTOS A HUELGA

Handwritten signature and initials

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022

LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EN EL **EXPEDIENTE III-155/2022**, SOLICITANDO LO APRUEBE Y LO ELEVE ACATEGORÍA DE LAUDO EJECUTORIADO COMO COSA JUZGADA POR NO CONTENER CLÁUSULA CONTRARIA A LA MORAL O AL DERECHO, AUTORIZANDO "INEEL" PARA ESTOS EFECTOS, A LOS LICENCIADOS **RAFAEL FERNANDO ROMERO TORREBLANCA, FATIMA MARGARITA ZUÑIGA COLIN, JUAN LUIS GONZALEZ AUPART Y ALBERTO REGALADO TORRES** Y POR EL "SUTERM" A **MARCELA ALICIA TÉLLEZ BELLO, EDMUNDO BENÍTEZ AYALA, LUCIO VARGAS GALVÁN, ALFONSO GOMEZ CARLOS Y ALEJANDRA ZUGEILY RODRÍGUEZ CHÁVEZ** APODERADOS LEGALES DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, SOLICITANDO SE REMITA COPIA DEL MISMO A LA DIRECCIÓN DE REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS Y REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO CON NÚMERO DE REGISTRO **CC-66-1991-XXII** A EFECTO DE QUE SE AGREGUE A LOS ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SURTA LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR. EL PRESENTE CONVENIO SE FIRMA EN LA CIUDAD DE MÉXICO, POR TODOS LOS QUE EN ÉL PARTICIPAN, A LOS **25 DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO 2022**.

**POR INSTITUTO NACIONAL DE
ELECTRICIDAD Y ENERGÍAS LIMPIAS**

**POR EL SINDICATO ÚNICO DE
TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA
REPÚBLICA MEXICANA**



**DRA. GEORGINA IZQUIERDO MONTALVO
DIRECTORA GENERAL**



**SR. VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR
SECRETARIO GENERAL**



**L.C. JOSÉ ANTONIO MEZA FIGUEROA
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.**

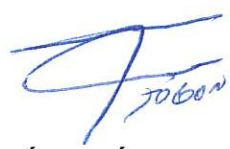


**ING. NERÉO VARGAS VELÁZQUEZ
SECRETARIO DE TRABAJO**

CONVENIO INEEL-SUTERM 001/2022



L.C. ALBERTO REGALADO TORRES
GERENTE DE RELACIONES LABORALES Y
SERVICIOS AL PERSONAL



LIC. JOSÉ TOBÓN MARTÍNEZ
SECRETARIO DE FOMENTO Y
DESARROLLO DEL SECTOR SOCIAL



LIC. JOSÉ ARMANDO MENDOZA CAPETILLO
GERENTE DE ASESORÍA JURÍDICA



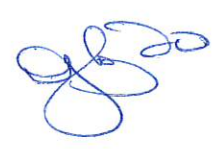
SRA. MARÍA DEL ROSARIO CAÑEDO
ESPERO
SECRETARIA GENERAL 150 PALMIRA



SRA. MA. DEL PILAR ORDAZ ALBARRÁN.
SECRETARIA DE TRABAJO SECCIÓN 150
PALMIRA



LIC. MARCELA ALICIA TÉLLEZ BELLO
APODERADA LEGAL



Tabulador de salarios que forma parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, que registró a partir del 1o. de mayo 2022 y hasta el 30 de abril del 2024.

CLAVE	RAMA DE ACTIVIDAD	CATEGORIA	SUELDO BASE DIARIO	SUELDO BASE MENSUAL	NÚMERO DE PLAZAS	TOTAL DE PLAZAS POR RAMA ESCALAFONARIA
51	ADMINISTRATIVA	AUX. DE ADQUISICIONES	373.95	11,218.37	1	
39	ADMINISTRATIVA	AUX. ADMINISTRATIVO "C"	315.09	9,452.78	8	19
27	ADMINISTRATIVA	AUX. ADMINISTRATIVO "B"	271.72	8,151.63	7	
16	ADMINISTRATIVA	AUX. ADMINISTRATIVO "A"	228.52	6,855.64	3	
52	ADMINISTRATIVA CONTABLE	SUB-CONTADOR	373.95	11,218.37	2	
42	ADMINISTRATIVA CONTABLE	CAJERA	326.15	9,784.36	3	33
40	ADMINISTRATIVA CONTABLE	AUX. DE CONTABILIDAD "C"	315.09	9,452.78	7	
28	ADMINISTRATIVA CONTABLE	AUX. DE CONTABILIDAD "B"	271.72	8,151.63	11	
17	ADMINISTRATIVA CONTABLE	AUX. DE CONTABILIDAD "A"	228.52	6,855.64	10	
37	ALMACÉN	ALMACENISTA	302.38	9,071.37	1	4
22	ALMACÉN	AUX. DE ALMACÉN	245.80	7,373.92	3	
45	MANTENIMIENTO	AUX. DE MANTENIMIENTO	338.08	10,142.29	5	
29	MANTENIMIENTO	AYTE DE MTO. "B"	272.71	8,181.41	4	15
15	MANTENIMIENTO	AYTE DE MTO. "A"	224.11	6,723.35	6	
38	INTENDENCIA	AUX. DE INTENDENCIA	302.38	9,071.37	5	
20	INTENDENCIA	AUX. DE SERVICIOS	244.92	7,347.58	14	98
3	INTENDENCIA	FOTOCOPIADOR	191.22	5,736.61	11	
4	INTENDENCIA	MENSAJERO	191.22	5,736.61	4	
1	INTENDENCIA	INTENDENTE	157.68	4,730.40	64	
43	SECRETARIA EJECUTIVA BILINGUE	SECRETARIA EJEC. BIL. "C"	335.31	10,059.25	26	
33	SECRETARIA EJECUTIVA BILINGUE	SECRETARIA EJEC. BIL. "B"	277.01	8,310.27	22	48
	SECRETARIA EJECUTIVA BILINGUE	SECRETARIA EJEC. BIL. "A"	233.98	7,019.43	0	
36	SECRETARIA EJECUTIVA EN ESPAÑOL	SECRETARIA EJEC. ESP. "C"	297.15	8,914.45	20	
21	SECRETARIA EJECUTIVA EN ESPAÑOL	SECRETARIA EJEC. ESP. "B"	245.53	7,365.91	9	81
7	SECRETARIA EJECUTIVA EN ESPAÑOL	SECRETARIA EJEC. ESP. "A"	212.66	6,379.74	18	
6	SECRETARIA EJECUTIVA EN ESPAÑOL	TAQUIMECANOGRAFA	193.05	5,791.59	33	
5	SECRETARIA EJECUTIVA EN ESPAÑOL	RECEPCIONISTA	193.05	5,791.59	1	
41	BIBLIOTECARIA	TEC. BIBLIOTECARIO "C"	324.56	9,736.83	4	
25	BIBLIOTECARIA	TEC. BIBLIOTECARIO "B"	268.86	8,065.73	4	14
9	BIBLIOTECARIA	TEC. BIBLIOTECARIO "A"	222.43	6,672.95	6	
49	LABORATORISTA	TEC. LABORATORISTA "C"	359.55	10,786.57	11	
30	LABORATORISTA	TEC. LABORATORISTA "B"	274.45	8,233.53	2	14
13	LABORATORISTA	TEC. LABORATORISTA "A"	222.43	6,672.95	1	
34	TÉCNICA EN SEGURIDAD	TEC. SEGURIDAD "C"	282.39	8,474.76	2	
	TÉCNICA EN SEGURIDAD	TEC. SEGURIDAD "A"	232.22	6,966.74	0	2
46	TÉCNICA DE DIBUJO	TEC. DIBUJO "C"	339.05	10,171.50	6	
24	TÉCNICA DE DIBUJO	TEC. DIBUJO "B"	267.64	8,029.08	2	8
	TÉCNICA DE DIBUJO	TEC. DIBUJO "A"	222.43	6,672.95	0	
50	TÉCNICA QUÍMICA	TEC. QUÍMICO "C"	359.55	10,786.57	4	
	TÉCNICA QUÍMICA	TEC. QUÍMICO "B"	274.45	8,233.53	0	6
14	TÉCNICA QUÍMICA	TEC. QUÍMICO "A"	222.43	6,672.95	2	
44	TÉCNICA MECÁNICA	TEC. MECÁNICO "C"	336.07	10,082.16	5	

Tabulador de salarios que forma parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, que regirá a partir del 10. de mayo 2022 y hasta el 30 de abril del 2024.

CLAVE	RAMA DE ACTIVIDAD	CATEGORIA	SUELDO BASE DIARIO	SUELDO BASE MENSUAL	NÚMERO DE PLAZAS	TOTAL DE PLAZAS POR RAMA ESCALAFONARIA
35	TECNICA MECANICA	TEC. MECANICO "B"	290.43	8,712.87	7	15
23	TECNICA MECANICA	TEC. MECANICO "A"	245.80	7,373.92	3	
48	TECNICA ELECTRICA	TEC. ELECTRICO "C"	346.97	10,409.17	5	9
32	TECNICA ELECTRICA	TEC. ELECTRICO "B"	274.95	8,248.42	4	
	TECNICA ELECTRICA	TEC. ELECTRICO "A"	222.43	6,672.95	0	
47	TECNICA EN ELECTRONICA	TECNICO ELECTRONICA "C"	339.05	10,171.50	5	7
26	TECNICA EN ELECTRONICA	TEC. ELECTRONICA "B"	268.86	8,065.73	1	
12	TECNICA EN ELECTRONICA	TEC. ELECTRONICA "A"	222.43	6,672.95	1	
		AYTE. DE TALLER O LAB. "C"	213.94	6,418.11	0	0
		AYTE. DE TALLER O LAB. "B"	185.09	5,552.78	0	
TOTAL DE PLAZAS DE BASE SINDICALIZADAS					373	373

"INEEL"

"SUTERM"

DRA. GEORGINA IZQUIERDO MONTALVO
DIRECTORA GENERAL

L.C. JOSÉ ANTONIO NEZA FIGUEROA
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

L.C. ALBERTO REGALADO TORRES
GERENTE DE RELACIONES LABORALES Y SERVICIOS AL PERSONAL



SR. VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR
SECRETARIO GENERAL

ING. NEREO VARGAS VELAZQUEZ
SECRETARIO DE TRABAJO

SRA. MARIA DEL ROSARIO CANEDO ESPERO
SECRETARIA GENERAL DE LA SECCION 150 SUTERM

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]