0025

Condiciones Generales de Trabajo

Las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento tienen por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo entre la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional y sus trabajadores de base con fundamento en lo dispuesto por los artículos **87** al **91** de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

0026

ÍNDICE

		ARTÍCULOS
CAPÍTULO 1	DISPOSICIONES GENERALES	1 al 5
CAPÍTULO II	DE LA DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES	6 al 8
CAPÍTULO III	DE LOS NOMBRAMIENTOS	9 al 20
CAPÍTULO IV	DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN PARA LOS TRABAJADORES	21 al 39
CAPÍTULO V	DEL PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN DEL TRABAJADOR	40 al 53
CAPÍTULO VI	CAMBIOS DE UBICACIÓN Y/O ADSCRIPCIÓN	54
CAPÍTULO VII	DE LA JORNADA DE TRABAJO Y CONTROL DE ASISTENCIA	55 al 70
CAPÍTULO VIII	DE LAS LICENCIAS, DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES	71 al 76
CAPÍTULO IX	DEL SALARIO	77 al 80
CAPLITULO X	DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	81
CAPÍTULO XI	DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	82 al 83
CAPÍTULO XII	DEL ADIESTRAMIENTO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	84 al 85
CAPÍTULO XIII	DE LA PREVISIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD	86 al 89
CAPÍTULO XIV	DE LOS RIESGOS DE TRABAJO	90 al 91
CAPÍTULO XV	DE LOS ESTÍCULOS Y RECOMPENSAS	92 al 105
CAPÍTULO XVI	DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS, AMONESTACIONES Y SANCIONES	106 al 121
CAPÍTULO XVII	SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES	122 al 124
CAPÍTULO XVIII	PRESTACIONES SOCIOECONÓMICAS	125 al 126
	ARTÍCULOS TRANSITORIOS	

0027

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento tienen por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo entre la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional y los trabajadores de base.

Atendiendo a lo dispuesto en los artículos 2 y 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, las Condiciones Generales de Trabajo sólo son aplicables a los trabajadores de base al servicio de la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional, quedando excluidos de su aplicación los trabajadores de confianza, mandos medios y superiores, el personal de enlace y personal de carácter eventual, a los que les sea otorgado un contrato de carácter civil o mercantil y a los que estén sujetos al pago de honorarios.

Las prestaciones y beneficios contenidos en las presentes Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional, no podrán ser modificados o adicionados mediante la suscripción de convenios o acuerdos suscritos por los representantes de la citada Comisión y los representantes del sindicato.

ARTÍCULO 2. Para la interpretación y aplicación de estas Condiciones Generales de Trabajo, se denominará a:

I. **CENLEX:** Centro de Lenguas Extranjeras del Instituto Politécnico Nacional, Unidades Zacatenco y Santo Tomás.
II. **COFAA-IPN:** A la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional.
III. **COMISIÓN DICTAMINADORA**: A la Comisión de Promoción.
IV. **COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO:** Integración de representantes de la COFAA-IPN y representación sindical con la finalidad de analizar y determinar medidas de prevención y riesgos de trabajo.
V. **CONDICIONES:** Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional.
VI. **DAF**: Dirección de Administración y Finanzas.

0028

VII. **DFLE**: Dirección de Formación en Lenguas Extranjeras.
VIII. **DOCENTE**. - Técnico en la Enseñanza de Idiomas.
IX. **ESCALAFON:** El sistema organizado por la COFAA-IPN para efectuar las promociones de ascenso vertical de los trabajadores de base.
X. **IPN:** Instituto Politécnico Nacional.
XI. **ISSSTE:** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
XII. **LEY:** Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
XIII. **LEY DEL ISSSTE:** Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
XIV. **SALARIO CONVENCIONAL:** Salario tabular más prima de antigüedad.
XV. **SHCP:** Secretaría de Hacienda y Crédito Público
XVI. **SINDICATO**: Asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
XVII. **SNTCOFAA-IPN:** Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional.
XVIII. **TITULAR:** Secretario (a) Ejecutivo (a) de la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional.
XIX. **TRABAJADORES:** A los trabajadores de base de la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional.
XX. **TRIBUNAL:** Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO 3. El SNTCOFAA-IPN acreditará por escrito ante la COFAA-IPN la personalidad de sus representantes, como legalmente corresponda.

La COFAA-IPN tratará los asuntos de interés laboral, colectivo y/o individual solo con el representante sindical acreditado; los asuntos de carácter particular serán tratados directamente por el trabajador o la trabajadora ante las autoridades de la COFAA-IPN.

ARTÍCULO 4. La aplicación de estas CONDICIONES corresponde a:

- ✓ TITULAR de la COFAA-IPN.
- ✓ Responsables de las diversas Unidades Administrativas de la entidad, de acuerdo a las facultades establecidas en el Reglamento Interior y Manual General de Organización de éste Organismo.

ARTÍCULO 5. La relación jurídica de trabajo entre la COFAA-IPN y sus trabajadores se rige por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional y por estas CONDICIONES, para quienes serán de observancia obligatoria.

En lo no previsto por estas CONDICIONES, se aplicará supletoriamente y en este orden:

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional
- Ley Federal del Trabajo.
- Código Federal de Procedimientos Civiles.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Leyes y Códigos del Orden Común.
- Principios Generales del Derecho.

CAPÍTULO II

DE LA DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 6. Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido por el TITULAR, con copia para el trabajador, cuando así lo solicite.

ARTÍCULO 7. Para efectos de estas CONDICIONES, los TRABAJADORES se clasifican en:

a) **De Servicios**, los encargados de realizar actividades en las áreas de intendencia, mantenimiento, transporte, vigilancia, mensajería, fotocopiado y conexas.
b) **Administrativos**, los que realizan labores secretariales y de apoyo en sus diversas Unidades Administrativas.
c) **Técnicos**, aquellos que aplican sus conocimientos en las áreas que requieren labores especializadas, no relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

d) **Profesionistas**, aquellos que aplican sus conocimientos y experiencias precisamente en la materia en que son expertos.
e) **Docentes**, aquellos que en función de su preparación prestan sus servicios mediante nombramiento expedido por el funcionario de la COFAA-IPN, facultado para ello, con el fin de realizar actividades de enseñanza de idiomas en alguno de los CENLEX.

ARTÍCULO 8. En general, los trabajadores se dividen en dos grupos:

a) **De Confianza**, los señalados en el artículo décimo del Decreto Presidencial relativo a la COFAA-IPN, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 22 de abril de 1982 y los que tengan ese carácter conforme a lo dispuesto por el artículo 5° de la LEY.
b) **De base**, los no incluidos en el inciso anterior.

CAPÍTULO III

DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 9. Los nombramientos podrán ser:

I. **DEFINITIVOS**: Los que se expidan para ocupar una plaza de nueva creación o aquellas plazas vacantes generadas por renuncia, jubilación o muerte de su titular. Estas plazas se cubrirán por escalafón.

II. **INTERINOS**: Los que se otorgan para ocupar plazas vacantes que no excedan de seis meses. El TITULAR nombrará y removerá libremente a quien deba ocuparlas.

III. **PROVISIONALES**: Los que se expidan para ocupar una plaza vacante mayor de seis meses. Son provisionales también las plazas que se generen por el cese de un trabajador y éste reclame su reinstalación ante el Tribunal, hasta en tanto se dicte laudo y éste quede firme. Estas vacantes se cubren mediante riguroso escalafón, de tal manera que, de regresar el titular de la plaza, el escalafón se recorrerá de manera inversa y el último trabajador designado dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para la COFAA-IPN. El SNTCOFAA-IPN, podrá proponer candidatos a ocupar las plazas vacantes, por la cantidad que represente el 50%.

0031

IV. **POR TIEMPO FIJO**: Los que se expidan a un trabajador con fecha precisa de terminación por TRABAJOS eventuales.

V. **POR OBRA DETERMINADA**: Los que se expidan a un trabajador para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente, la duración de la relación laboral, será mientras se realice la obra materia del nombramiento.

Los nombramientos interinos, por tiempo fijo y por obra determinada no crean derechos escalafonarios.

ARTÍCULO 10. Los nombramientos señalados en el artículo anterior serán otorgados por el TITULAR. La DAF notificará al trabajador o trabajadora formalmente la asignación o terminación de los efectos de dichos nombramientos.

ARTÍCULO 11. El trabajador de base que sea designado para ocupar una plaza de confianza, quedará suspendido de sus derechos y obligaciones sindicales inherentes a su nombramiento, recuperándolos con todos sus efectos al reincorporarse a su plaza de base, una vez concluido el cargo de confianza.

ARTÍCULO 12. Una vez que la DAF de la COFAA-IPN, tenga conocimiento de que alguna o algún trabajador con plaza en base, desempeñe una plaza de confianza, deberá comunicarlo al SNTCOFAA-IPN, dentro de un plazo perentorio de diez días hábiles contados a partir de la designación respectiva, para los efectos legales procedentes.

ARTÍCULO 13. Los nombramientos que se generen con motivo de las plazas vacantes ocurridas por la designación de trabajadores para ocupar cargos de confianza previstos en el artículo 11 de estas CONDICIONES, tendrán el carácter de provisionales, por lo que al término del desempeño del cargo de confianza, se hará el movimiento descendente correspondiente a los niveles del puesto de base, con sus efectos inherentes.

ARTÍCULO 14. Los TRABAJADORES no podrán iniciar la prestación de sus servicios sin el nombramiento respectivo; para los casos de los extranjeros, estos deberán contar con el permiso de la Secretaría de Gobernación.

ARTÍCULO 15. El nombramiento que se expida, quedará insubsistente cuando el titular del mismo, no tome posesión del empleo conferido en un plazo de un día hábil, salvo causa justificada, contado a partir de la fecha de notificación del mismo y podrá ser ampliado cuando a juicio del TITULAR, lo amerite.

ARTÍCULO 16. El nombramiento que se expida a los Trabajadores que deba ocupar un puesto vacante por licencia de su titular estará limitado a la reanudación de labores del mismo.

ARTÍCULO 17. El TRABAJADOR que cubra temporalmente una plaza, podrá obtener, mediante los concursos que se establecen en estas CONDICIONES la titularidad de la plaza correspondiente, siempre y cuando el titular renuncie o no se incorpore al término de la licencia.

ARTÍCULO 18. Para cubrir los puestos definitivos y provisionales tendrá preferencia el trabajador que cumpla con los requisitos exigidos para éste y resulten electos en el concurso respectivo, cumpliendo los procedimientos establecidos por estas CONDICIONES.

ARTÍCULO 19. No existirán entre los trabajadores, los llamados "trabajadores meritorios", entendiendo por estos, a quienes desempeñan alguna actividad sin remuneración alguna.

ARTÍCULO 20. El nombramiento deberá contener: nombre, estado civil, sexo, nacionalidad, domicilio, tipo de nombramiento, categoría y numero de plaza que se otorga, sueldo, vigencia, duración y horario de la jornada de trabajo, motivo del alta, nombre de la persona a quien sustituye (en su caso), área a la que es

0033

asignado, tipo de servicios, nombre y firma del TITULAR, y del trabajador/a, a quien se le entregará copia del mismo a petición de parte.

CAPÍTULO IV

DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 21. Para ingresar al servicio de la COFAA-IPN, será necesario satisfacer los siguientes requisitos:

a) Ser mayor de 16 años, contar con la previa autorización de los padres o tutores y en el caso de que se manejen fondos y valores, la edad mínima requerida será de 18 años cumplidos;
b) Presentar solicitud en el formato oficial que al efecto se determine;
c) Ser de nacionalidad mexicana, con excepción de los casos previstos en el artículo 9 de la LEY;
d) Acreditar la escolaridad y aptitudes para el puesto;
e) Presentar la información documental complementaria que acredite la calidad personal, técnica o profesional para el puesto vacante por parte del aspirante a ingresar al servicio de la COFAA-IPN;
f) Presentar certificado de salud expedido por institución oficial o facultativo debidamente acreditado;
g) El embarazo y las capacidades especiales no serán por si mismas impedimento para el ingreso;
h) No haber sido separado de un empleo, cargo o comisión oficial por alguno de los motivos previstos en las fracciones I y V del Artículo 46 de la LEY, con excepción de la renuncia, salvo que haya transcurrido un plazo no menor a tres años a partir de la causa de separación, y el TITULAR estime que son de aceptarse sus servicios;
i) Entregar los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación de los servicios;
j) Presentar constancia oficial expedida por la Secretaría de la Función Pública de no inhabilitación para desempeñar empleos dentro del servicio público;
k) En caso de ser extranjero, contar con la documentación migratoria que autorice el desempeño de actividades laborales en el territorio nacional, sin contravenir lo dispuesto en el artículo 9° de la LEY, y
l) Presentar la declaración de no estar laborando en otra Dependencia dentro de la Administración Pública Federal, o en su caso, acreditar la compatibilidad de empleos correspondiente.

0034

ARTICULO 22. Los profesionistas, además de los requisitos generales, deberán presentar el Título Profesional expedido por Institución Educativa autorizada y Cédula de Ejercicio Profesional expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaria de Educación Pública.

ARTÍCULO 23. Para el caso de los extranjeros, independientemente de satisfacer los requisitos anteriores, deberán acreditar su correcta calidad migratoria y que se encuentran autorizados por la Secretaría de Gobernación para el desempeño de actividades remuneradas.

ARTÍCULO 24. Para el concurso abierto se observará el procedimiento siguiente:

a) El TITULAR a través de la DAF redactará y publicará la convocatoria respectiva, la que deberá ser dada a conocer por medio de los órganos oficiales de la COFAA-IPN, además de fijarse en lugares visibles de la COFAA-IPN y de los CENLEX.
b) Los aspirantes deberán presentar una solicitud de empleo, acompañada de curriculum vitae, debiendo adjuntar una copia legible de los documentos que corroboren los requisitos anotados, así como presentar los originales para su debida confrontación.
c) La DAF revisará y analizará la documentación y si se apega a los requerimientos de la convocatoria procederá a registrar a los aspirantes.
d) La Comisión Dictaminadora deberá entregar por escrito, los resultados del concurso dentro de los cinco días hábiles siguientes a su celebración tanto a los aspirantes como a los Titulares de las áreas involucradas.
e) Si no hubiera dictamen favorable o no se hubieren presentado candidatos, el concurso será declarado desierto, la COFAA-IPN por conducto de su titular designará al ocupante del puesto
f) La DAF tramitará las propuestas de nombramiento.

ARTÍCULO 25. Se optará por los aspirantes cuyos estudios y preparación, se adapten mejor a las necesidades del servicio de la COFAA-IPN.

ARTÍCULO 26. La promoción de los TRABAJADORES a diferentes puestos de la COFAA-IPN se otorgará mediante concurso cerrado. Se denomina concurso cerrado, al procedimiento por medio del cual los trabajadores pueden ser

promovidos a una categoría superior. El SNTCOFAA-IPN, podrá proponer a sus candidatos siempre y cuando cumplan con los requisitos solicitados.

ARTÍCULO 27. El TITULAR, por conducto de la DAF, expedirá la convocatoria para los concursos cerrados, siempre y cuando lo justifique la estructura de la COFAA-IPN, las necesidades del servicio y exista disponibilidad presupuestaria para tal efecto.

ARTÍCULO 28 La convocatoria deberá indicar:

a) Los requisitos que deberán satisfacer los aspirantes, acordes con las funciones del puesto de que se trate.
b) El área y la materia, en su caso, sobre la que versará el concurso.
c) La categoría de la plaza sujeta a concurso.
d) Los procedimientos y pruebas que se realizarán para evaluar la capacidad profesional de los aspirantes.
e) Los lugares y fechas en que se practicarán las pruebas de evaluación.
f) El plazo para la presentación de la documentación requerida, que no deberá exceder de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria.
g) Las funciones a realizar.
h) La jornada, horario de labores, fecha de alta en la nueva plaza, salario mensual y tipo de nombramiento.

DE LOS REQUISITOS DE INGRESO DEL TRABAJADOR DOCENTE

ARTICULO 29. Para ingresar al servicio de la COFAA-IPN, será necesario satisfacer los siguientes requisitos:

a) Ser mayor de 18 años exhibiendo documento oficial que lo acredite;
b) Presentar solicitud en la forma oficial que al efecto se determine;
c) Ser de nacionalidad mexicana, con excepción de los casos previstos en el artículo 9 de la LEY;
d) Cumplir con los requisitos previstos en el numeral VIII de los Lineamientos para la Enseñanza de las Lenguas Extranjeras en el IPN, publicado en la Gaceta Politécnica número extraordinario 901 el 10 de noviembre de 2011;
e) Presentar la información documental complementaria que acredite la calidad personal, técnica o profesional para el puesto vacante por parte del aspirante a ingresar al servicio de la COFAA-IPN;

f) Presentar certificado de salud expedido por institución oficial o facultativo debidamente acreditado;
g) El embarazo y las capacidades especiales no serán por si mismas impedimento para el ingreso;
h) No haber sido separado de un empleo, cargo o comisión oficial por alguno de los motivos previstos en las fracciones I y V del Artículo 46 de la LEY, con excepción de la renuncia, salvo que haya transcurrido un plazo no menor a tres años a partir de la causa de separación, y el TITULAR estime que son de aceptarse sus servicios;
i) Entregar los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación de los servicios;
j) Presentar constancia oficial expedida por la Secretaría de la Función Pública de no inhabilitación para desempeñar empleos dentro del servicio público;
k) En el caso de ser procedencia extranjera, la documentación migratoria que autorice el desempeño de actividades laborales en el territorio nacional, sin contravenir lo dispuesto en el artículo 9° de la LEY, y
l) Presentar la declaración de no estar laborando en otra Dependencia dentro de la Administración Pública Federal, o en su caso, acreditar la compatibilidad de empleos correspondiente.

ARTÍCULO 30. Los profesionistas, además de los requisitos generales, deberán presentar el Título Profesional expedido por Institución Educativa autorizada y Cédula de Ejercicio Profesional expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaria de Educación Pública.

ARTÍCULO 31. Los extranjeros, independientemente de satisfacer los requisitos anteriores, deberán acreditar su correcta calidad migratoria y que se encuentran autorizados por la Secretaría de Gobernación para el desempeño de actividades remuneradas.

ARTÍCULO 32. La DFLE determinará el perfil profesional del trabajador docente de los CENLEX, establecerá y operará los mecanismos específicos para solicitar al candidato que preste sus servicios mediante nombramiento, en los términos de las presentes CONDICIONES y atendiendo los **Lineamientos para la enseñanza de Lenguas Extranjeras en el Instituto Politécnico Nacional**, publicados en la Gaceta 901 de fecha 10 de noviembre de 2011, presentando oportuna y justificadamente las solicitudes de alta o propuestas de nombramientos al TITULAR.

0037

Así mismo definirá los programas y sistemas de enseñanza, investigación o extensión que deban ser cubiertos en los CENLEX. La COFAA-IPN no dará trámite alguno a las propuestas de nombramiento presentadas, cuyos efectos pretendidos sean de carácter retroactivo.

ARTÍCULO 33. Los trabajadores docentes de los CENLEX dependiente de la COFAA-IPN, podrán ostentar únicamente alguna de las categorías autorizadas por la SHCP, que indique su nombramiento.

ARTÍCULO 34. El trabajador docente desempeñará fundamentalmente las funciones de enseñanza, aunque podrá ser incorporado a actividades de investigación y extensión, pero no podrán ser utilizados sus servicios para el desempeño de actividades administrativas o algunas otras que no sean directamente relacionadas con el quehacer docente.

ARTÍCULO 35. El trabajador docente desempeñará el programa de actividades que en el marco de las presentes CONDICIONES les asignen las autoridades del CENLEX de su adscripción.

ARTÍCULO 36. La duración de la jornada de trabajo del trabajador docente, será igual al número de horas semanales que consigne su nombramiento. Su horario será el que determinen las autoridades del CENLEX donde se encuentren adscritos, en función de las necesidades del servicio autorizado por la COFAA-IPN.

ARTÍCULO 37. La asignación del número de horas en la propuesta de nombramiento estará en función de las necesidades académicas de su lugar de adscripción y de la disponibilidad de recursos por parte de la COFAA-IPN, el cual podrá llegar a ser hasta de 30 horas semanales.

El trabajador docente con nombramiento de treinta horas semana-mes impartirá veinticinco de éstas frente a grupo y las cinco restantes horas de apoyo al docente estarán destinadas a las actividades propias de la impartición de clases

0038

a sus grupos con libre cátedra en las instalaciones del CENLEX. El docente podrá realizar Actividades Académicas Complementarias (AAC), inherentes a la labor docente de acuerdo a las necesidades del Departamento correspondiente, mismas que serán reguladas por la Dirección del CENLEX, entre las que destacan:

a) Elaboración de materiales didácticos.
b) Elaboración y aplicación de exámenes de ubicación.
c) Elaboración de materiales de exámenes para los diferentes niveles de idiomas.
d) Proyectos y/o trabajos que apoyen a los planes y programas de estudio.
e) Todos los programas o trabajos necesarios para mejorar el desarrollo académico de los CENLEX y que sean avalados por la Dirección.

ARTÍCULO 38. Por la naturaleza de sus funciones, los trabajadores docentes únicamente tendrán tolerancia de diez minutos en lo que respecta a la primera hora de labores. Para el caso de que el profesor imparta más de una hora de clases al día, del minuto once al quince se tomará como retardo que podrá ser sancionado en los términos del artículo **119** de estas CONDICIONES. Asimismo, se le permitirá el acceso a las subsecuentes, sin embargo, a partir del minuto dieciséis se tendrá como falta a la hora clase.

ARTÍCULO 39. La supervisión del desempeño académico y del cumplimiento general del trabajador docente será en los términos de las presentes CONDICIONES, siendo responsabilidad de las autoridades de los CENLEX donde sean adscritos.

CAPÍTULO V

DEL PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 40. Atendiendo al principio de igualdad y equidad, los trabajadores podrán ser promovidos por el TITULAR de la COFAA-IPN mediante el proceso de promoción vertical en términos del artículo 62 de la LEY el cual, tendrá en consideración los criterios establecidos en los artículos 50 y 51 de la LEY, siempre que el nivel tabular se adecue al proceso a realizar.

ARTÍCULO 41. En la promoción del TRABAJADOR intervendrán:

EL TITULAR acompañado del Jefe inmediato del trabajador y en el caso que corresponda de los Directores del CENLEX, así como del SNTCOFAA-IPN.

ARTÍCULO 42. El SNTCOFAA-IPN podrá presentar a juicio del TITULAR la propuesta de dos a cuatro candidatos como máximo del nivel inferior, para ser promovidos a la plaza vacante temporal o definitiva de que se trate preferentemente seleccionados entre la base trabajadora donde se origine la vacante, tomando en cuenta los factores escalafonarios de cada uno de ellos.

ARTÍCULO 43. El TITULAR decidirá libremente en términos del artículo 62 de la LEY a la persona que habrá de ocupar dicha plaza, tomando en cuenta la opinión del SNTCOFAA-IPN, de su Jefe inmediato o en su caso de los Directores del CENLEX.

ARTÍCULO 44. La promoción de los trabajadores Administrativos, Técnicos y Profesionistas solo podrá hacerse cuando exista una vacante temporal o definitiva que se origine por cualquiera de las causas previstas en el artículo 26 de las presentes CONDICIONES o cuando exista disponibilidad presupuestaria y sean autorizadas plazas de nueva creación.

ARTÍCULO 45. Cuando exista una o varias vacantes con motivo de la aplicación del artículo 62 de la LEY, se procederá conforme a lo previsto en los artículos 42 y 43 de las presentes CONDICIONES.

ARTÍCULO 46. Salvo en los casos en que no se encuentren candidatos entre el personal de base adscrito a la unidad donde se originó la vacante, se podrán proponer candidatos de otra unidad de adscripción o externo.

0040

DEL PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN DEL TRABAJADOR DOCENTE

ARTÍCULO 47. Atendiendo al principio de igualdad y equidad, los trabajadores podrán ser promovidos por el TITULAR de la COFAA-IPN mediante el proceso de promoción vertical en términos del artículo 62 de la LEY el cual, tendrá en consideración los criterios establecidos en los artículos 50 y 51 de la LEY, siempre que el nivel tabular se adecue al proceso a realizar.

ARTÍCULO 48. En la promoción del TRABAJADOR intervendrán:

EL TITULAR acompañado del Director del CENLEX que corresponda, así como del SNTCOFAA-IPN.

ARTÍCULO 49. El SNTCOFAA-IPN podrá presentar a juicio del TITULAR la propuesta de dos a cuatro candidatos como máximo del nivel inferior, para ser promovidos a la plaza vacante temporal o definitiva de que se trate preferentemente seleccionados entre la base trabajadora donde se origine la vacante, tomando en cuenta los factores escalafonarios de cada uno de ellos.

ARTÍCULO 50. El TITULAR decidirá libremente en términos del artículo 62 de la LEY a la persona que habrá de ocupar dicha plaza, tomando en cuenta la opinión del SNTCOFAA-IPN y de su Jefe inmediato o en su caso de los Directores del CENLEX.

ARTICULO 51. La promoción solo podrá hacerse cuando exista una vacante temporal o definitiva en los términos del artículo 26 de las presentes CONDICIONES o cuando exista disponibilidad presupuestaria y sean autorizadas plazas de nueva creación.

ARTÍCULO 52. Cuando exista una o varias vacantes con motivo de la aplicación del artículo 62 de la LEY, se procederá conforme a lo previsto en los artículos 42 y 43 de las presentes CONDICIONES.

ARTÍCULO 53. Salvo en los casos en que no se encuentren candidatos entre los trabajadores de base adscritos a la unidad donde se originó la vacante, se podrán proponer candidatos de otra unidad de adscripción o externo.

CAPÍTULO VI

CAMBIOS DE UBICACIÓN Y/O ADSCRIPCIÓN

ARTÍCULO 54. El trabajador podrá ser adscrito a cualquiera de las unidades de la COFAA-IPN y solo podrán ser cambiados en los siguientes casos:

I. Por reorganización o necesidades del servicio, en tal caso no se afectarán ni la categoría ni las percepciones.
II. Por común acuerdo entre los titulares del área saliente y entrante y el trabajador involucrado, en el entendido de que éste cambio no surtirá efecto si no existe documento oficial emitido por la DAF.
III. Por permuta debidamente autorizada por el TITULAR.
IV. Por la desaparición del Centro de Trabajo al que estaba adscrito.
V. Por incapacidad dictaminada por el ISSSTE.

CAPÍTULO VII

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 55 La semana laboral no podrá exceder de cinco días.

ARTÍCULO 56. La jornada de trabajo se desarrollará de lunes a viernes, los TRABAJADORES disfrutarán de dos días de descanso, preferentemente sábados y domingos, con excepción de las Unidades que por necesidades del servicio requieran laborar durante esos días.

ARTÍCULO 57. La jornada de trabajo se clasifica en: diurna, nocturna y mixta; entendiéndose por:

I. Jornada Diurna: la comprendida entre las seis y las veinte horas.
II. Jornada Nocturna: la comprendida entre las veinte y las seis horas.
III. Jornada Mixta: la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de 3 horas y media. En caso contrario, se considerará como jornada nocturna.

ARTÍCULO 58. La COFAA-IPN y los Directores de los CENLEX, fijarán a cada trabajador la hora de entrada y salida, según las necesidades del servicio del centro de trabajo. El horario oficial será comunicado por escrito al TRABAJADOR. Debiendo observarse el contenido en la Circular Número 12 BIS de la DAF.

ARTÍCULO 59. En los casos del trabajador que desempeñe funciones de servicios como son de intendencia, vigilancia, mensajería, transporte y otros trabajadores que presten servicios análogos, se les fijarán horarios, jornadas y días de trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio del centro de trabajo, sin exceder de las cuarenta horas de trabajo semanal.

ARTÍCULO 60. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana, el que se retribuirá con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada ordinaria.

Cuando se requiera la ejecución de trabajo extraordinario, previa solicitud por escrito del área requirente, y en su caso, se autorizará el pago por la DAF, sujeto a disponibilidad presupuestaria.

ARTÍCULO 61. La COFAA-IPN, para el control de asistencia de los TRABAJADORES, establecerá los sistemas y procedimientos que permitan comprobar la asistencia y el cumplimiento de la jornada laboral.

ARTÍCULO 62. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del TRABAJADOR o la de sus compañeros o la existencia misma del centro de trabajo, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable y se retribuirá al trabajador con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 63. Todo trabajador tiene la obligación de registrar su asistencia directa y personalmente en el control que la COFAA-IPN le asigne.

En ningún caso el trabajador podrá registrar la entrada o salida de persona ajena a la suya, ni permitir que cualquier otro lo haga por él. Los trabajadores que no cumplan con esta disposición, se harán acreedores a las sanciones previstas por estas CONDICIONES y por la LEY.

ARTÍCULO 64. En el horario de entrada del trabajador operativo se concederá una tolerancia de quince minutos después de la hora fijada para la misma. Cuando el trabajador marque su entrada después de quince minutos pero antes de treinta y uno, se considerara como retardo y se hará acreedor a las sanciones previstas por estas CONDICIONES. Para el caso del trabajador docente se deberá remitir al artículo 38 de éstas.

ARTÍCULO 65. Transcurridos treinta y un minutos después de la hora fijada para la iniciación de labores, ningún trabajador operativo podrá registrar su asistencia, por lo que se considerará como falta injustificada, salvo en los casos en que el Director del Área solicite su permanencia, la cual será en dos ocasiones cada dos meses, con base en el buen desempeño del trabajador.

ARTÍCULO 66. Cuando el trabajador requiera ausentarse de su lugar de trabajo, durante la jornada laboral, para atender asuntos de interés particular, la autorización será otorgada a criterio del Jefe y en base a las necesidades del servicio, debiendo obtenerla por escrito del Director de Área o el Jefe de Departamento que corresponda y en ausencia de este último por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos, utilizando para ello el formato denominado FDAF-24, el cual deberá ser entregado a dicho Departamento a más tardar al día siguiente hábil después de la solicitud del trabajador, en la que se asentará el tiempo que se le conceda al mismo para permanecer ausente. En caso de no recabar la autorización, se considerará como falta injustificada.

ARTÍCULO 67. Los trabajadores que teniendo un lugar fijo para la asignación de sus tareas y que ejecuten éstas en forma ambulatoria, iniciarán y terminarán sus labores en el mismo lugar, contándose como tiempo efectivo de trabajo el que

empleen en el desempeño de las mismas, con excepción de los casos en los cuales por necesidades del servicio esto no sea posible, debiéndose utilizar un formato de control bajo la responsabilidad del jefe inmediato, dando aviso a la DAF.

ARTÍCULO 68. El TITULAR de la COFAA-IPN está facultado para determinar la forma en que las funciones y servicios, que considere necesarios, no se suspendan sin menoscabo de que los trabajadores disfruten de los días de descanso semanal, procurando que éstos sean continuos.

ARTÍCULO 69. Quedan exceptuados de la obligación de registrar su asistencia, los trabajadores que por necesidades del servicio y/o funciones hayan sido autorizados por el TITULAR o en su caso por el Director del área a la cual este adscrito, misma que deberá ser comunicada por escrito a la DAF.

ARTÍCULO 70. La falta del registro de entrada o salida por parte de los trabajadores se considerará como falta de asistencia, salvo que el Jefe del Departamento, el Director del Área o a falta de estos el Jefe de Recursos Humanos avale por escrito la asistencia del trabajador, dando aviso a la DAF a más tardar al siguiente día hábil al que se genere la incidencia. Cabe señalar que el presente artículo no contraviene los derechos del trabajador.

CAPÍTULO VIII

DE LAS LICENCIAS, DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

ARTÍCULO 71. Los trabajadores de base podrán disfrutar de licencias sin goce y con goce de salario.

ARTÍCULO 72. Las licencias sin goce de salario se concederán en los siguientes casos:

a) Por desempeñar cargos de elección popular por el tiempo que dure dicho encargo.
b) Por ocupar una plaza interina en la COFAA-IPN conservando sus derechos sindicales.
c) Por ocupar una plaza de confianza en la COFAA-IPN, se suspenderán sus derechos sindicales, hasta en tanto se reincorporen a su plaza de base.

d) Por razones de carácter personal, a solicitud del trabajador, una vez dentro de cada año natural, de la manera siguiente:

- ✓ **Treinta días** a los que tengan más de seis meses, pero menos de un año de servicios.
- ✓ **Noventa días** a los que tengan de uno a cinco años de servicios.
- ✓ **Ciento ochenta días** a los que tengan más de cinco años de servicios.

e) Por ocupar otro empleo en el Gobierno Federal; esta licencia surtirá efecto a partir de la autorización otorgada y deberá renovarse cada año calendario y se concederán a los trabajadores que tengan una antigüedad en la COFAA-IPN de por lo menos un año. El trabajador presentará el documento oficial del otro empleo a desempeñar, sí el trabajador no realiza el trámite de renovación, a más tardar el día hábil anterior al vencimiento de su licencia, automáticamente será dado de baja en términos de la LEY y las presentes CONDICIONES.

Las licencias a las que hace alusión éste artículo serán concedidas a los trabajadores docentes únicamente al finalizar los periodos lectivos, a fin de no lesionar las actividades académicas, salvo demostración de causas de fuerza mayor.

Las solicitudes de licencia sin goce de sueldo, deberán presentarse por lo menos con 30 días de anticipación ante la DAF, excepto en los casos en que medie fuerza mayor demostrada. El TRABAJADOR sólo podrá retirarse del servicio cuando obre en su poder la autorización por escrito correspondiente. Para tramitar la licencia, el trabajador deberá obtener previamente comprobantes de no adeudo y liberación de resguardo de bienes muebles, de parte de la DAF.

Cuando el trabajador haya disfrutado de licencia sin goce de sueldo mayor a 30 días, al reincorporarse a su puesto de base, deberá esperar seis meses un día, para disfrutar de:

- **Licencias con y sin goce de sueldo.**
- **Vacaciones.**
- **Prima vacacional.**

ARTÍCULO 73. Las licencias con goce de salario, se concederán:

a) Los TRABAJADORES de base tendrán derecho a una licencia con goce de sueldo por el término que establece la ley del ISSSTE para la tramitación de su pensión por jubilación.

b) Cuando los trabajadores sufran enfermedades no profesionales, en cuyo caso tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los siguientes términos:

I. A los TRABAJADORES que tengan menos de un año de servicio se les podrá conceder licencias, hasta por quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más por medio sueldo.

II. A los que tengan de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.

III. A los que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo.

IV. A los que tengan más de diez años de servicio, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

En los casos previstos en los incisos anteriores, si al vencer las licencias con sueldo íntegro y medio sueldo, continúa la incapacidad, se estará a lo dispuesto por el artículo 37 de la ley del ISSSTE.

c) Por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo en términos de lo establecido por la ley del ISSSTE.

d) Para otorgar el goce de 5 días hábiles (licencia de paternidad) contados a partir del alumbramiento o en el caso de la adopción de un infante, el trabajador deberá presentar ante el Departamento de Recursos Humanos, copia del acta de nacimiento y de ser el caso constancia de acreditación del Taller Paternidad-Es, expedido por la Unidad Politécnica de Gestión con de Perspectiva de Género del IPN.

e) A las mujeres trabajadoras por causa de gravidez, quienes disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo.

Así mismo durante la lactancia tendrán un descanso extraordinario por día de una hora, el cual podrán utilizar a su elección, mediante una sola ocasión, o en

dos periodos de media hora cada uno, dando aviso a su jefe superior, durante seis meses contados a partir de su reanudación de labores. También se otorgará esta prestación a las docentes que tengan tiempo completo de 6 horas diarias.

Concluido el período de descansos extraordinarios por lactancia a que se refiere el párrafo anterior, las madres trabajadoras que tengan a sus hijos debidamente inscritos en los Centros de Desarrollo Infantil de instituciones oficiales (CENDI) o en caso de que no exista cupo en las mismas y se encuentren inscritos en instituciones particulares acreditándolo con la constancia correspondiente, se concederá tolerancia de treinta minutos en su horario de entrada y de salida hasta que su hijo menor permanezca en dichos centros o esté inscrito en escuela primaria. Esta prestación se otorgará a las DOCENTES que tengan tiempo completo de 6 horas diarias. Dicha tolerancia será equivalente a la que se otorga a los trabajadores en el artículo 64 de las presentes CONDICIONES.

Cuando los CENDI o en su caso las estancias o guarderías particulares suspendan labores (no aplica en periodo vacacional), dará lugar a que la madre trabajadora que tenga a sus hijos en dichos centros se le justifique la inasistencia a su centro de trabajo previo conocimiento de su jefe inmediato y con la constancia correspondiente.

En caso de fuerza mayor demostrada, éste trámite puede ocasionalmente hacerse en el día hábil siguiente a los días utilizados.

De no probar la imposibilidad de haber hecho el aviso previo, se tendrá como falta de asistencia; estos permisos podrán ser concedidos por los Jefes de las respectivas Unidades Administrativas de la COFAA-IPN bajo su más estricta responsabilidad, dando el aviso correspondiente al Departamento de Recursos Humanos o en su caso el Departamento de Servicios Administrativos y Técnicos en los CENLEX.

f) Licencias por cualquier otro motivo (días económicos), hasta por nueve días anuales por ejercicio fiscal y un máximo de tres días consecutivos, en tres ocasiones distintas separadas cuando menos por 30 días cada una de ellas después de la última autorización dentro de cada año.

Para disfrutar de éste tipo particular de licencias, el trámite correspondiente deberá hacerse ante el área correspondiente por lo menos con un día hábil de antelación, haciéndolo del conocimiento de sus jefes inmediatos.

ARTÍCULO 74. Cuando se otorguen a los TRABAJADORES licencias médicas por el ISSSTE que coincidan con los períodos vacacionales, éstas se disfrutarán posteriormente. Para estos efectos se acordará con la DAF, el período en que gozará del descanso, que en ningún caso se podrá juntar con el período vacacional siguiente.

ARTÍCULO 75. Son días de descanso obligatorios, los que señalen el Artículo 126 de las presentes CONDICIONES y los que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias y extraordinarias para efectuar jornada electoral.

ARTÍCULO 76. Los trabajadores disfrutaran de las vacaciones que fija la LEY, así como las establecidas en el calendario que emita la COFAA-IPN en el Diario Oficial de la Federación.

CAPÍTULO IX

DEL SALARIO

ARTÍCULO 77. El salario a que tenga derecho el trabajador será pagado en el lugar en que preste sus servicios, en días y horas hábiles, el penúltimo día hábil de la quincena respectiva. Cuando coincida con un día inhábil, se cubrirá en el hábil inmediato anterior.

ARTÍCULO 78. El pago del salario se hará directamente al TRABAJADOR, cuando exista alguna causa que lo imposibilite para efectuar su cobro, éste podrá designar a un representante mediante Carta Poder suscrita ante dos testigos y aprobada por la DAF.

ARTÍCULO 79. Los TRABAJADORES tendrán derecho a un aguinaldo anual en términos de lo dispuesto por el artículo 42 bis de la LEY, y de acuerdo a las normas que anualmente dicte el Ejecutivo Federal para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos.

ARTÍCULO 80. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los TRABAJADORES cuando se trate:

0049

I. De deuda contraída con la COFAA-IPN, por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos por exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;

II. Del cobro de cuotas sindicales al trabajador en activo, así como al trabajador de nuevo ingreso, una vez que solicite y obtenga su ingreso al sindicato.

III. De aportación de fondos para programas de ahorro y de seguros, siempre que el trabajador hubiere manifestado, previamente, de manera expresa su conformidad;

IV. De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con motivo de obligaciones contraídas por los TRABAJADORES.

V. De los descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, que fueren exigidos al TRABAJADOR.

VI. De cubrir obligaciones a cargo del TRABAJADOR, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada al efecto.

VII. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de la Vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del treinta por ciento del salario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V, y VI de éste artículo.

CAPÍTULO X

DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 81. Son derechos de los TRABAJADORES:

0050

I. Desempeñar las funciones propias de su puesto, de acuerdo a su nombramiento.

II. Percibir las remuneraciones que legalmente les corresponden.

III. Ser promovidos o ascendidos en términos de lo establecido por las presentes CONDICIONES, previo dictamen de la Comisión correspondiente.

IV. Disfrutar de los descansos y vacaciones en términos de lo dispuesto por estas CONDICIONES y por la LEY.

V. Recibir trato digno y respetuoso de sus superiores, iguales y subalternos.

VI. Desempeñar, al reincorporarse al servicio por causa de enfermedad, gravidez o por licencia, las funciones propias de su puesto conforme a lo dispuesto por estas CONDICIONES y por la LEY.

VII. Obtener licencias en los casos y términos establecidos por estas CONDICIONES y por la LEY.

VIII. Conservar su adscripción en la Unidad a la que originalmente se le asignó, salvo a lo dispuesto por estas CONDICIONES.

IX. Recibir todo el equipo y materiales necesarios para el desempeño de su trabajo así como material de protección de acuerdo a su función y a la disponibilidad presupuestaria de la COFAA-IPN.

X. No ser separados del servicio, sino por justa causa, de conformidad con lo establecido por estas CONDICIONES y por la LEY.

XI. Hacer valer sus derechos y exponer, en forma pacífica, personalmente o por conducto del sindicato, los problemas que se deriven de sus relaciones de trabajo.

XII. Recibir los estímulos y recompensas, en términos de lo dispuesto por la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y los establecidos en la COFAA-IPN.

XIII. Determinar las aportaciones adicionales que deseen efectuar para incrementar la cobertura del seguro de vida institucional.

XIV. Asistir fuera de su horario de labores a las actividades recreativas, cívicas, culturales y deportivas que señale el TITULAR, con la opinión previa del sindicato.

XV. Obtener el reconocimiento por su participación destacada en el desempeño de sus actividades.

XVI. Los profesores con nombramiento de base podrán ser adscritos a idiomas afines o a un nuevo plan de estudios debiendo capacitarse de acuerdo a las necesidades del servicio que prestan los CENLEX, cuando por reformas se modifique o suprima el idioma que imparten.

XVII. En caso de enfermedad del cónyuge ò hijos de hasta 12 años, se concederá a los TRABAJADORES, permiso con goce de sueldo, hasta por ocho días laborales por una sola vez al año, y certificar que requiere de atención especial por parte del trabajador, con documento médico expedido por el ISSSTE.

XVIII. Los demás que por disposición de estas CONDICIONES y de la LEY, les correspondan.

CAPÍTULO XI

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 82. Son obligaciones de los TRABAJADORES:

I. Desempeñar las funciones que le son encomendadas en el área de adscripción y no abandonarla sin la debida autorización.

II. Desempeñar sus labores con intensidad, cuidado, iniciativa y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus Jefes, a lo dispuesto por estas CONDICIONES, a la LEY y demás normatividad aplicable.

III. Asistir con puntualidad a sus labores y cumplir con las jornadas y horarios que se les asignen, portando en todo momento la credencial de trabajo.

IV. Registrar su asistencia, en forma directa y personal.

V. Observar buenas costumbres dentro del servicio.

0052

VI. Tratar, a sus superiores y compañeros de trabajo con atención y cortesía y abstenerse de toda acción que pueda relajar los principios de autoridad, disciplina y respeto a la dignidad humana.

VII. Tratar siempre los asuntos oficiales a su cargo, con su superior inmediato, sin salvo conducto, excepto que el superior así lo determine.

VIII. Someter en primer término a su jefe inmediato cualquier problema que, siendo de carácter personal, se relacione con sus labores en la COFAA-IPN y los CENLEX.

IX. Prestar auxilio cuando por siniestro o riesgo inminente, peligre el personal o bienes de la unidad de adscripción, cuidando su integridad física.

X. Guardar absoluta discreción sobre los asuntos a su cuidado y respecto de los demás que se refieran a la COFAA-IPN y los CENLEX.

XI. Avisar de inmediato a su superior jerárquico, en caso de enfermedad o accidente, sin perjuicio de solicitar al ISSSTE la atención médica, la incapacidad respectiva o el dictamen correspondiente, misma que deberá presentar al área competente, dentro de los dos días hábiles siguientes para acreditar y justificar la ausencia a sus labores, salvo casos de fuerza mayor debidamente comprobadas a juicio de la COFAA-IPN y los CENLEX.

XII. Presentarse a sus labores al día hábil siguiente de que concluya la licencia que por cualquier causa se le concedió.

XIII. Reintegrar previamente al Jefe inmediato o a la autoridad designada por cambio de adscripción, promoción, puesta a disposición del Departamento de Recursos Humanos, licencia de cualquier tipo o renuncia, los expedientes, documentos de archivo, documentos electrónicos, fondos, valores y bienes cuya atención, administración, guarda o custodia, e incluso que hayan sido generados, para el desempeño de sus labores de acuerdo a las disposiciones aplicables.

XIV. Firmar los resguardos, dar un buen uso y conservar en óptimas condiciones los vehículos, maquinaria, mobiliario, equipo y demás instrumentos que le sean proporcionados por la COFAA-IPN y los CENLEX, para el desempeño de sus funciones, devolviéndolos cuando le sean requeridos o dejen de prestar sus servicios a las mismas,

0053

gestionando las cartas de liberación respectivas, sin más deterioro que el derivado de su uso en condiciones normales.

XV. Comunicar a sus superiores y en su caso denunciar ante las autoridades competentes hechos sobre sustracción, robo, extravío o desperfecto de vehículos, maquinaria, instalaciones, equipo, herramientas y otros bienes que estén a su resguardo y custodia, o bien cuando tengan conocimiento de ellos, aún cuando no estén a su cargo, con el objeto de evitar daños mayores o perjuicios.

XVI. Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores, en asuntos propios de la función asignada de acuerdo a las necesidades del servicio, dirigiéndose en todo momento con respeto.

XVII. Portar los uniformes, trajes y utilizar el equipo especial que para efectos de seguridad e higiene se les proporcionen a los TRABAJADORES que realicen labores que así lo requieran.

XVIII. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros de la COFAA-IPN y los CENLEX.

XIX. Observar un comportamiento acorde a lo previsto en el Código de Conducta de la COFAA-IPN y no dar motivo a que se menoscabe la buena reputación de la COFAA-IPN y los CENLEX.

XX. Someterse a los exámenes médicos requeridos por la COFAA-IPN o por la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

XXI. Hacer del conocimiento inmediato al superior jerárquico y a la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo las enfermedades contagiosas que padezca y que pudieran afectar la salud de la comunidad.

XXII. Presentar el alta médica o en su caso carta en la que manifieste bajo protesta de decir verdad que han cesado las incapacidades médicas expedidas por el ISSSTE.

XXIII. Asistir y comparecer ante los órganos y autoridades de la COFAA-IPN y de los CENLEX, cuando se le requiera.

XXIV. Asistir dentro de su horario de labores a las actividades recreativas, cívicas, culturales y deportivas que señale el TITULAR.

XXV. Los trabajadores docentes deberán prestar sus servicios según las horas señaladas en su nombramiento, y de acuerdo a lo que dispongan los programas de labores asignados por las autoridades de los CENLEX.

XXVI. Los trabajadores docentes deberán cumplir eficientemente las actividades académicas señaladas en estas CONDICIONES, y aquellas que les sean encomendadas por las autoridades de los CENLEX.

XXVII. Los trabajadores docentes deberán actualizar continuamente sus conocimientos en el idioma que impartan, de acuerdo a los programas de capacitación y superación establecidos por las autoridades de los CENLEX.

XXVIII. Los trabajadores docentes tienen la obligación de impartir cátedra, organizar y coordinar el proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluar y calificar los conocimientos y capacidades prácticas de los alumnos con base en el programa de estudios autorizados, así como realizar el registro correspondiente en el Sistema de Administración Escolar (SAES), apegándose al calendario académico y de convocatoria.

XXIX. Los trabajadores docentes deberán entregar la evidencia de los instrumentos de evaluación aplicados durante el bimestre en el momento que la autoridad competente se lo requiera, así como aquellos que colegiadamente han sido aprobados por la Coordinación del idioma correspondiente.

XXX. Los trabajadores docentes deberán diseñar y presentar al inicio del bimestre la programación de las actividades docentes que le sean encomendadas, cumplirlas en su totalidad, adjuntar bibliografía y material didáctico correspondiente.

XXXI. Los trabajadores docentes deberán presentar al final de cada período escolar o cuando se le requiera, un informe sobre el resultado de las actividades realizadas en el bimestre, independientemente de los reportes relativos al estado de avance que le sean requeridos por las autoridades del CENLEX.

XXXII. Los trabajadores docentes deberán asistir y participar a las juntas que se les convoque por la autoridad correspondiente.

XXXIII. Los trabajadores docentes deberán otorgar el reconocimiento a su centro de adscripción en aquellas actividades académicas realizadas en los CENLEX o en las comisiones encomendadas.

XXXIV. Los trabajadores docentes deberán abstenerse de impartir clases particulares en las instalaciones de los CENLEX y realizar actos de comercio.

XXXV. Los trabajadores docentes deberán contribuir a la consecución de los objetivos de los CENLEX, incrementar la calidad académica, velar por el prestigio y el fortalecimiento de las funciones de enseñanza, investigación y extensión de la cultura.

XXXVI. Asistir a los cursos de capacitación de acuerdo a las necesidades del servicio de la COFAA-IPN y los CENLEX.

XXXVII. Responsabilizarse de preservar el mobiliario y equipo que tenga bajo su resguardo.

XXXVIII. En caso de sufrir un accidente dar aviso inmediato al área correspondiente por sí mismo o por tercera persona para los trámites necesarios ante la autoridad respectiva.

XXXIX. Cumplir con las demás obligaciones que le impongan estas CONDICIONES, su nombramiento y demás disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 83. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Registrar la entrada o salida de las labores de otro trabajador en los controles de asistencia respectivos, o permitir que otro lo haga por ellos.

II. Presentarse en repetidas ocasiones al desempeño de sus labores en estado de ebriedad, o bajo la influencia de narcóticos, drogas o enervantes; salvo que en éste último caso exista prescripción médica expedida por una institución de salud de carácter oficial, la que deberá ser notificada a las autoridades de la COFAA-IPN, previamente.

III. Distraer el tiempo de trabajo en asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la COFAA-IPN y los CENLEX.

IV. Permanecer en el área de trabajo fuera de las horas de labores, sin autorización de sus superiores.

V. Permitir que permanezcan dentro de las instalaciones de la COFAA-IPN y los CENLEX, sus hijos, familiares o personas ajenas a los servicios que preste durante las horas de labores.

VI. Fijar anuncios, propagandas o leyendas de cualquier índole en las instalaciones de la COFAA-IPN y los CENLEX, excepto que el TITULAR lo autorice y se coloquen en los lugares destinados para tal fin.

VII. Efectuar dentro de su lugar y en horas de trabajo sorteos, rifas, colectas o actos de comercio; y en general realizar actos contrarios a las funciones o actividades propias del puesto, cargo o comisión que desempeñen.

VIII. Celebrar mítines, reuniones o asambleas dentro de las instalaciones y horarios de trabajo, salvo que exista autorización expresa de la COFAA-IPN y los CENLEX.

IX. Formar corrillos o grupos en los sanitarios, pasillos, oficinas o lugares de trabajo durante su jornada laboral.

X. Entorpecer u obstruir las labores de los demás y suspender o demorar las propias, aun cuando se permanezca en el puesto.

XI. Hacer uso indebido de los bienes y servicios de la COFAA-IPN y los CENLEX.

XII. Sustraer de las oficinas, talleres, almacenes o instalaciones de la COFAA-IPN y los CENLEX, bienes de cualquier naturaleza y que sean propiedad de éstos.

XIII. Utilizar vehículos, máquinas, herramientas, mobiliario y materiales de trabajo para usos distintos a aquéllos a que estén destinados.

XIV. Portar armas de cualquier clase en el interior de las instalaciones de la COFAA-IPN y los CENLEX, durante las horas de trabajo, con excepción del trabajador que por sus funciones esté autorizado para tal efecto.

XV. Realizar actos de usura con sus compañeros de trabajo.

XVI. Hacer uso indebido o desperdiciar los materiales de oficina o aseo que suministre la COFAA-IPN o los CENLEX.

XVII. Comprometer con sus actos u omisiones la seguridad de las instalaciones de la COFAA-IPN y los CENLEX, así como de las personas que se encuentren en las mismas.

XVIII. Causar daño o destruir intencionalmente las instalaciones, maquinaria, equipo, mobiliario, herramientas y demás bienes propiedad de la COFAA-IPN o CENLEX, que estén al servicio de éstos.

XIX. Realizar actos de violencia o faltar al Código de Conducta de la COFAA-IPN, proferir injurias, amagos o malos tratos en contra de sus superiores y compañeros de trabajo.

XX. Proporcionar datos o información sobre asuntos oficiales sin la autorización de su superior jerárquico.

XXI. Abandonar su lugar de trabajo durante su jornada laboral.

XXII. Utilizar en perjuicio de la Institución los sistemas o alguna otra herramienta propiedad de la COFAA-IPN y los CENLEX con fines de esparcimiento o ingreso a páginas y portales prohibidos afectando la actividad institucional.

CAPÍTULO XII

DEL ADIESTRAMIENTO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

ARTÍCULO 84. Para la superación y elevación de la productividad de los TRABAJADORES, con **excepción de los DOCENTES,** se establecerá, mediante el mecanismo para la detección de necesidades.

En el caso de los docentes se sujetarán a los programas validados por la DFLE a través de los CENLEX.

ARTÍCULO 85. Los TRABAJADORES que estén inscritos en un curso de Capacitación y Adiestramiento, estarán obligados a:

I. Asistir puntualmente y cumplir con el 90% de asistencia.

II. Atender las indicaciones que en su momento se establezcan.

III. Presentar y aprobar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes correspondientes para la obtención de la constancia.

En caso de que los TRABAJADORES no asistan a los cursos de capacitación, se entenderá como falta injustificada, salvo en los casos en que sean justificados por su Jefe Inmediato.

CAPÍTULO XIII

DE LA PREVISIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 86. Para prevenir los riesgos de trabajo se establecerá en coordinación con el ISSSTE, la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, integrada por cinco representantes de la COFAA-IPN y cinco representantes del SNTCOFAA-IPN, con sus respectivos suplentes.

ARTÍCULO 87. Son funciones de la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo:

I. Realizar acciones que permitan identificar los riesgos de trabajo.

II. Proponer al ISSSTE, las medidas procedentes para prevenir los riesgos de trabajo.

III. Elaborar el Reglamento de Seguridad e Higiene.

IV. Supervisar el cumplimiento de las medidas de seguridad laboral que se adopten, en los términos de la fracción anterior.

V. Diseñar, establecer y difundir programas que propicien un medio ambiente en el trabajo que coadyuve en la productividad de sus labores.

VI. Supervisar que, en los casos de accidentes dentro de la jornada laboral, los TRABAJADORES reciban oportunamente la atención médica necesaria.

ARTÍCULO 88. Para prevenir los riesgos de trabajo, los TRABAJADORES deberán acatar las medidas de Seguridad e Higiene establecidas en el reglamento correspondiente por lo que se prohíbe:

I. Fumar en las áreas libres de humo.

II. Realizar toda actividad que ponga en riesgo la seguridad de los TRABAJADORES e instalaciones en su área de adscripción.

III. Manejar vehículos oficiales sin la licencia de manejo respectiva y vigente, así como operar la maquinaria y equipo de la COFAA-IPN y CENLEX sin los conocimientos técnicos necesarios y sin la autorización respectiva.

IV. Distraer a los demás TRABAJADORES durante la jornada laboral.

V. En general, ejecutar actos, incurrir en omisiones o responsabilidades que pongan o puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceros, así como la de las instalaciones, maquinaria o equipo de la COFAA-IPN y su centro de adscripción.

ARTÍCULO 89. Los TRABAJADORES se sujetarán a exámenes médicos cuando:

I. Manifiesten que por enfermedad o incapacidad física se encuentren imposibilitados para desempeñar sus actividades.

II. Se declare alerta de epidemia y así lo amerite.

III. El TRABAJADOR lo solicite a la DAF y ésta lo considere necesario.

CAPÍTULO XIV

DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 90. Los riesgos profesionales que sufran los TRABAJADORES se regirán por lo dispuesto en la LEY, en la Ley del ISSSTE y demás disposiciones jurídicas aplicables.

ARTÍCULO 91. En caso de accidente de trabajo, el jefe inmediato del trabajador accidentado levantará el acta respectiva con la intervención de un representante de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo y/o representante Sindical, en la que con toda precisión se asentarán los hechos. Cuando el caso lo amerite, se hará del conocimiento de la Agencia del Ministerio Público correspondiente.

0060

CAPÍTULO XV

DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

ARTÍCULO 92. La COFAA-IPN otorgará reconocimientos a aquellos TRABAJADORES que por su conducta, actos y obras merezcan los premios, estímulos y recompensas establecidas en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

ARTÍCULO 93. Los estímulos a que se refiere el artículo anterior serán:

I. Diploma

II. Mención honorífica

III. Presea "Víctor Bravo Ahuja"

IV. Distintivos

Los premios anteriores, podrán acompañarse de recompensas en numerario o en especie.

ARTÍCULO 94. La aplicación de las disposiciones a que se refiere éste Capítulo corresponden a:

I. El TITULAR

II. El Comité de Evaluación

III. Los Consejos de premiación

ARTÍCULO 95. Para el otorgamiento de los estímulos y recompensas a que se refiere este capítulo, deberá seleccionarse de entre los TRABAJADORES a aquéllos que hayan realizado alguna de las siguientes acciones:

I. Desempeño sobresaliente de las actividades encomendadas.

II. Aportaciones destacadas en actividades relativas al Programa de Reforma Administrativa de la COFAA-IPN.

III. Elaboración de estudios e iniciativas que aporten notorios beneficios para el mejoramiento de la administración pública, particularmente en el ramo de la educación.

IV. Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de técnica jurídica.

V. Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de financiamiento de proyectos o programas.

VI. Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de sistemas de recursos humanos y materiales y otras aportaciones análogas.

VII. Estudios y labores de exploración, investigación, descubrimiento, invención o creación en los campos técnicos o científicos, que redunden en notorios beneficios para la COFAA-IPN, CENLEX, administración pública o la Nación.

ARTÍCULO 96. Las recompensas consistirán en la cantidad en numerario que se determinen en el artículo 93 de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

ARTÍCULO 97. Los estímulos consistirán en diez días hábiles de vacaciones extraordinarias al trabajador que haya sido seleccionado.

ARTÍCULO 98. Para el otorgamiento de los estímulos y recompensas previstas en el presente Capítulo, se formará el Comité de Evaluación el que estará integrado por el TITULAR, quien lo presidirá, tendrá voto de calidad y podrá ser suplido por el funcionario que el mismo designe, el Titular del Departamento de Recursos Humanos, como Secretario Técnico; los Directores de la COFAA-IPN y de los CENLEX, el Titular del Órgano Interno de Control, el Titular del Departamento de Control y Ejercicio del Presupuesto y los Representantes del SNTCOFAA-IPN quienes fungirán como vocales.

Dicha Comisión de Evaluación, durante la segunda quincena del mes de septiembre de cada año, seleccionará de entre los trabajadores propuestos por el Comité correspondiente a aquellos que por haber realizado alguna de las acciones a que se refieren estas CONDICIONES se hagan acreedores a los estímulos establecidos.

0062

ARTÍCULO 99. La convocatoria para iniciar la selección de los TRABAJADORES merecedores de los estímulos y recompensas a que se refiere el presente capítulo, será expedida durante el mes de septiembre de cada año.

ARTÍCULO 100. Para la entrega de propuestas a la Comisión de Evaluación el Comité de cada Unidad Administrativa se integrará de la siguiente manera:

Titular de la Dirección

Titulares de las Jefaturas de los Departamentos adscritos

Titular de Recursos Humanos de la COFAA-IPN

Los Representantes del SNTCOFAA-IPN.

ARTÍCULO 101. Los premios y recompensas, estarán exentos de cualquier impuesto o deducción.

ARTÍCULO 102. La COFAA-IPN premiará cada año la antigüedad de sus trabajadores al cumplir 10, 15, 20, 25, 30, 35 años de servicio público, tal y como se señala en el numeral 22 del Artículo 125 de las presentes CONDICIONES.

ARTÍCULO 103. Los TRABAJADORES podrán obtener una nota buena por lo siguiente:

I. Por realizar, en forma excepcional, a criterio de su jefe inmediato, la carga de trabajo asignada normalmente.

II. Por realizar adicionalmente actividades solicitadas por su jefe inmediato, pero no definidas en su cargo normal de trabajo, en el transcurso de un trimestre.

ARTÍCULO 104. El expediente de los TRABAJADORES contendrá un registro de las notas buenas recibidas y de las correcciones disciplinarias obtenidas.

ARTÍCULO 105. Ningún estímulo o recompensa excluye a otro, en consecuencia, el trabajador podrá recibir varios cuando se haga acreedor a los mismos, de acuerdo con la reglamentación que rija para cada uno.

CAPÍTULO XVI

DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS, AMONESTACIONES Y SANCIONES

ARTÍCULO 106 Ningún trabajador podrá ser cesado, sino por justa causa; en consecuencia, su nombramiento o designación solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para la COFAA-IPN y CENLEX, por las causas previstas en estas CONDICIONES y en el artículo 46 de la LEY.

ARTÍCULO 107. El incumplimiento por parte de los TRABAJADORES de las disposiciones establecidas en estas CONDICIONES y en la LEY dará lugar a la aplicación de las siguientes sanciones:

I. Amonestaciones.
II. Extrañamientos.
III. Notas malas en su expediente.
IV. Suspensión Temporal.
V. Cambio de ubicación física o adscripción.
VI. Disposición del Departamento de Recursos Humanos.
VII. Terminación de los efectos del nombramiento o su designación.

ARTÍCULO 108. La amonestación consistirá en una llamada de atención verbal o por escrito y será aplicable cuando un trabajador cometa eventualmente faltas

leves, la reiteración de faltas leves de un trabajador dará lugar a un extrañamiento a propuesta del Jefe Inmediato.

ARTÍCULO 109. El extrañamiento consistirá en el señalamiento escrito por conductas inadecuadas de mediana gravedad del TRABAJADOR. Su aplicación correrá a cargo de los titulares de las Direcciones de Área y las de los CENLEX, haciéndolo del conocimiento del Departamento Jurídico y del Departamento de Recursos Humanos para integrarlo a su expediente previa notificación al trabajador.

ARTÍCULO 110. La acumulación de tres extrañamientos o incurrir en conductas inadecuadas consideradas como graves dará lugar a una nota mala.

Cuando sean producto de acumulación de extrañamiento, por excepción, estas se impondrán automáticamente por el Departamento de Recursos Humanos. En ambos casos se harán del conocimiento del trabajador, especificando las causas por las que se imponen.

ARTÍCULO 111. La acumulación de tres notas malas por un trabajador o la comisión de una falta muy grave por primera vez darán lugar a una suspensión temporal del trabajador, la cual no podrá exceder de ocho días, en el término de un año.

ARTÍCULO 112. La suspensión temporal a un trabajador no podrá exceder de ocho días a juicio del TITULAR en función del daño moral o patrimonial que sufran otros empleados, los usuarios de los servicios, los directivos o el Organismo.

Salvo el supuesto contenido en el artículo 45, último párrafo de la LEY, la cual prevé una suspensión temporal hasta de 60 días para el trabajador que maneje fondos, valores y/o bienes.

ARTÍCULO 113. Por incurrir en las faltas señaladas en las fracciones XVI, y XVIII del artículo 82 y las fracciones II, X, XII, XIV, XVII, XVIII, XIX y XX del artículo 83 de las presentes CONDICIONES, dará lugar a la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, sin responsabilidad para el TITULAR.

ARTÍCULO 114. Se considerarán faltas leves las conductas que no son atribuibles a una intencionalidad de causar daño y que reportan consecuencias de poco monto o significación y serán amonestados verbalmente o por escrito por parte del Jefe Inmediato.

ARTÍCULO 115. Se consideran faltas de mediana gravedad, la omisión en el cumplimiento de las obligaciones señaladas en las fracciones I, IV, VI, VII, X, XI, XII, XIX, XXII, XXIII, XXIV, XXIX, XXXI, XXXII, del artículo 82; la realización de las conductas señaladas en las fracciones III, IV, V, VI, y XXI del artículo 83. Dichas faltas serán sancionadas con un día de suspensión laboral.

ARTÍCULO 116. Se consideran faltas graves, la omisión en el cumplimiento de las obligaciones señaladas en las fracciones II, III, V, VIII, XIII, XV, XVII, XXI, XXVI y XXX del artículo 82 la realización de las conductas señaladas en las fracciones I, VII, IX, XV, XVI, del artículo 83. Dichas faltas serán sancionadas con tres días de suspensión laboral.

ARTÍCULO 117. Se consideran faltas muy graves, la omisión en el cumplimiento de las obligaciones señaladas en las fracciones IV, XVI, XXXIV y XXXVII del artículo 82 la realización de las conductas señaladas en las fracciones I, VIII, XI y XIII del artículo 83. Dichas faltas serán sancionadas de cuatro a ocho días de suspensión laboral.

ARTÍCULO 118. Las notas malas serán permanentes en el expediente del trabajador y podrán ser compensadas con notas buenas a que se haga acreedor por servicios extraordinarios, acciones meritorias o cualesquiera otros motivos que justifiquen, tal recompensa tal y como lo establece el artículo 102 de las CONDICIONES.

ARTÍCULO 119. Se sancionará a los TRABAJADORES en su salario y funciones en los términos siguientes:

a) **CON UN DÍA DE SUSPENSION**

I. Cuando acumule tres retardos en una quincena para el trabajador no docente, así como al trabajador docente que tiene asignadas de una a tres horas. Tratándose del trabajador docente que tenga de 4 a 6 horas, cuando acumule cuatro retardos en una quincena.

II. Cuando acumule siete retardos en un mes, sin que excedan de más de dos por semana.

III. Cuando incurra en dos faltas injustificadas a sus labores, dentro del periodo mensual respectivo.

b) **CON DOS DÍAS DE SUSPENSION**

I. Cuando acumule ocho retardos en un mes.

C) **CON TRES DÍAS DE SUSPENSION**

I. Cuando acumule nueve retardos en un mes.

El trabajador que incurra en más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días y sin ser consecutivas, sin permiso del jefe inmediato o sin causa justificada, será causal de terminación de los efectos del nombramiento.

ARTÍCULO 120. Las sanciones que se impongan, conforme a estas CONDICIONES, serán apelables por escrito ante el funcionario que ordenó la sanción, en un término de diez días hábiles, a partir de la fecha en que sean comunicadas. Recibido el escrito de apelación, la autoridad sancionadora lo remitirá, conjuntamente con la demás documentación relacionada con el asunto, al Departamento Jurídico quien resolverá en definitiva, observando el derecho de audiencia del trabajador sancionado.

ARTÍCULO 121. Las sanciones se determinarán por el Departamento Jurídico, previa averiguación que se haga, tomando en consideración las circunstancias

del caso, los antecedentes del trabajador, la gravedad de la falta y sus consecuencias.

Las resoluciones de sanción y de apelación que dicte el Departamento Jurídico, serán notificadas al trabajador por oficio y no admitirán recurso alguno dentro de la COFAA-IPN.

Las acciones para disciplinar las conductas laborales prescribe en un mes, dicho plazo comenzará a transcurrir una vez conocido el responsable y atendiendo a la naturaleza de la falta.

CAPÍTULO XVII

SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 122. Son causas de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y la COFAA-IPN:

I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él;
II. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

ARTÍCULO 123. Son causas de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la COFAA-IPN cuando el trabajador:

I. Incurra, dentro o fuera de las horas de servicio, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus compañeros/ras de trabajo, de los directivos o trabajador administrativo de la COFAA-IPN y los CENLEX, del IPN o cualquier otra persona con alguna actividad relacionada con éstos.

II. Cometa intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

III. Ocasione perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

IV. Comprometa, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

V. Cometa actos inmorales de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

VI. Revele los secretos de operación o divulgue asuntos de carácter reservado o que contenga información confidencial, en perjuicio de la COFAA-IPN y/o IPN.

VII. Desobedezca reiteradamente a sus superiores sin causa justificada, siempre que se trate de las funciones asignadas de manera comprobada.

VIII. Se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

IX. Asista habitualmente a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en éste último caso, exista prescripción médica, debiendo informar a su jefe inmediato antes de iniciar su jornada laboral.

X. Exista una sentencia ejecutoriada que imponga a la persona trabajadora una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

ARTÍCULO 124. Son causas de terminación de la relación de trabajo:

I. Por renuncia del trabajador

II. La muerte del trabajador

III. Por la conclusión de la vigencia del nombramiento de trabajo

IV. La incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.

V. Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoriada.

CAPÍTULO XVIII

PRESTACIONES SOCIOECONÓMICAS.

ARTÍCULO 125. Prestaciones económicas.

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	
	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL NO DOCENTE
1.-DESPENSA	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, procede otorgar hasta $856.50 (OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS 50/100 M.N.) mensuales al trabajador(a) que labore 30 horas, asimismo en relación a las horas asignadas, se realizará el pago, de acuerdo al factor de conversión que es de $28.55 (VEINTIOCHO PESOS 55/00 M.N.) por hora.	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, procede otorgar hasta $856.50 (OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS 50/100 M.N.) mensuales al personal no docente.
2.-AYUDA PARA TRANSPORTE	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, procede otorgar hasta $143.00 (CIENTO CUARENTA Y TRES PESOS 00/100 M.N.) mensuales a cada trabajador y trabajadora docente.	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, procede otorgar hasta $143.00 (CIENTO CUARENTA Y TRES PESOS 00/100 M.N.) mensuales a cada trabajador y trabajadora.
3.-AYUDA PARA FOMENTO RECREATIVO	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión pagará a cada trabajador(a) docente hasta $61.00 (SESENTA Y UN PESOS 00/100 M.N.) mensuales por ayuda para la recreación que contribuye a mantener un sano equilibrio a la mente favoreciendo su desempeño.	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria; la Comisión pagará al personal no docente hasta $61.00 (SESENTA Y UN PESOS 00/100 M.N.) mensuales por ayuda para la recreación que contribuye a mantener un sano equilibrio a la mente favoreciendo el desempeño de los y las trabajadoras.
4.-LICENCIA DE MANEJO	-0-	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la COFAA-IPN otorgará al personal que se desempeñan en el puesto de chofer, el costo de hasta $754.50 (SETECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS 50/100) que implique el refrendo de la licencia de manejo correspondiente.

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	
	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL NO DOCENTE
5.-MATERIAL DIDÁCTICO	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, procede otorgar la cuota mensual establecida de la siguiente manera: CATEGORÍA A: $240.00 (DOSCIENTOS CUARENTA PESOS 00/100 M.N.) Y CATEGORIA B: $250.50 (DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 50/100 M.N.), dicho importe aplica al personal docente que labore 30 horas, asimismo en relación a las horas asignadas, se realizará el pago, de acuerdo al factor de conversión siguiente: Categoría A: $8.00 (OCHO PESOS 00/100 M.N.), por hora. Categoría B: $8.35 (OCHO PESOS 35/100 M.N.), por hora.	-0-
6.-ANTEOJOS O LENTES DE CONTACTO	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión procede otorgar gratuitos y de buena calidad, siempre que sean adquiridos en la óptica del Centro Interdisciplinario de Ciencias de la Salud o en la Escuela Superior de Medicina; cuando se adquieran en la óptica de su preferencia, procede otorgar una ayuda hasta por $600.00 (SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) previa prescripción médica del ISSSTE, de la Escuela Superior de Medicina o del Centro Interdisciplinario de Ciencias de la Salud. Esta prestación se hace extensiva al cónyuge y descendientes consanguíneos en primer grado de hasta 18 años, siendo mayores de esta edad solo serán considerados los que se encuentren estudiando hasta nivel superior, presentando la constancia de	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión procede otorgar gratuitos y de buena calidad, siempre que sean adquiridos en la óptica del Centro Interdisciplinario de Ciencias de la Salud o en la Escuela Superior de Medicina; cuando se adquieran en la óptica de su preferencia, procede otorgar una ayuda hasta por $600.00 (SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) previa prescripción médica del ISSSTE, de la Escuela Superior de Medicina o del Centro Interdisciplinario de Ciencias de la Salud. Esta prestación se hace extensiva al cónyuge y descendientes consanguíneos en primer grado de hasta 18 años, siendo mayores de esta edad solo serán considerados los que se encuentren estudiando hasta nivel superior, presentando la constancia de estudios

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	
	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL NO DOCENTE
	estudios respectiva expedida por Institución Pública o Privada.	respectiva expedida por Institución Pública o Privada.
7.-PRIMA VACACIONAL	Procede otorgar hasta el 60% correspondiente a 40 días de Salario Convencional.	Procede otorgar hasta el 60% correspondiente a 40 días de Salario Convencional.
8.-AYUDA PARA EL DÍA DEL MAESTRO Y LA SUPERACIÓN ACADÉMICA	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, procede otorgar a cada trabajador(a) docente un importe en vales anual por la cantidad de hasta $300.00 (TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) para la adquisición de libros.	-0-
9.-CANASTILLA DE MATERNIDAD	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la COFAA-IPN otorgará a la madre trabajadora docente, por nacimiento de cada menor y previa solicitud acompañada del certificado de alumbramiento, la cantidad de hasta $2,000.00 (DOS MIL PESOS 00/100 M. N.) en una sola exhibición. Esta prestación no será concedida al personal que disfrute de licencia sin goce de sueldo mayor a tres meses.	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la COFAA-IPN otorgará a la madre trabajadora por nacimiento de cada menor y previa solicitud acompañada del certificado de alumbramiento, la cantidad de hasta $2,000.00 DOS MIL PESOS 00/100 M. N.) en una sola exhibición. Esta prestación no será concedida al personal que disfrute de licencia sin goce de sueldo mayor a tres meses.
10.-AYUDA PARA ÚTILES ESCOLARES	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión se compromete a entregar a los trabadores(as) docentes que lo soliciten y acrediten una ayuda anual por cada descendiente consanguíneo en primer grado y hasta un máximo de dos, por la cantidad de $300.00 (TRESCIENTOS PESOS 00/100 MN.) que cursen la educación de nivel básico, (preescolar, primaria y secundaria) para la compra de libros y uniformes escolares dicho personal deberá acreditar la inscripción escolar de sus hijos (as).	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión se compromete a entregar al personal que lo solicite y acredite una ayuda anual por cada descendiente consanguíneo en primer grado y hasta un máximo de dos, por la cantidad de $300.00 (TRESCIENTOS PESOS 00/100 MN.) que cursen la educación de nivel básico, (preescolar, primaria y secundaria) para la compra de libros y uniformes escolares dicho personal deberá acreditar la inscripción escolar de sus hijos (as).

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	
	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL NO DOCENTE
11.-PAGO DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO	Cuando los días de descanso obligatorio coincidan con sábados o domingos, se cubrirá el importe de un día más de sueldo base tabular, siempre y cuando no excedan de 3 días al año, esta prestación se otorgará al personal que labore todo el año.	Cuando los días de descanso obligatorio coincidan con sábados o domingos, se cubrirá el importe de un día más de sueldo base tabular, siempre y cuando no excedan de 3 días al año, esta prestación se otorgará al personal que labore todo el año.
12.-APARATOS ORTOPÉDICOS, AUDITIVOS, SILLA DE RUEDAS Y PRÓTESIS (INCLUYE ZAPATOS ORTOPÉDICOS)	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, cuando exista la prescripción médica del ISSSTE, la COFAA-IPN cubrirá al trabajador(a) docente, el importe total por concepto de aparatos ortopédicos y por zapatos ortopédicos otorgará la cantidad anual de hasta $500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M. N.). En el caso de silla de ruedas, aparatos auditivos y prótesis, la COFAA-IPN los proporcionará gratuitos y de buena calidad. Para la prótesis siempre y cuando ésta no sea dental ni de aspecto estético personal. Esta prestación se hace extensiva al cónyuge y descendientes consanguíneos en primer grado que sean dependientes económicos del o la trabajadora una vez al año.	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria; cuando exista la prescripción médica del ISSSTE, la COFAA-IPN cubrirá a su personal no docente, el importe total por concepto de aparatos ortopédicos y por zapatos ortopédicos otorgará la cantidad anual de hasta $500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M. N.). En el caso de silla de ruedas, aparatos auditivos y prótesis, la COFAA-IPN los proporcionará gratuitos y de buena calidad. Para la prótesis siempre y cuando ésta no sea dental ni de aspecto estético personal. Esta prestación se hace extensiva al cónyuge y descendientes consanguíneos en primer grado que sean dependientes económicos del o la trabajadora una vez al año.
13.-AYUDA PARA EL FESTEJO DEL DÍA DEL NIÑO	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión procede a destinar hasta la cantidad de hasta $3,000.00 al año sujetos a comprobación y manteniendo informada a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión procede a destinar hasta la cantidad de hasta $6,000.00 al año sujetos a comprobación y manteniendo informada a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	
	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL NO DOCENTE
14.-FESTEJO DEL DÍA DE LAS MADRES	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión procede destinar hasta la cantidad de hasta $4,909.00 al año, sujetos a comprobación y manteniendo informada a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión procede destinar hasta la cantidad de hasta $7,091.00 al año, sujetos a comprobación y manteniendo informada a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
15.-AYUDA PARA FESTEJO DEL DÍA DEL MAESTRO	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión procede destinar hasta la cantidad de hasta $8,850.00 anuales, sujetos a comprobación y manteniendo informada a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.	0-
16.-AYUDA PARA REGISTRO DE TÍTULO, EXPEDICIÓN DE CÉDULA PROFESIONAL E IMPRESIÓN DE TESIS	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión otorgará a sus trabajadores(as) docentes, la cantidad de hasta $530.00 (QUINIENTOS TREINTA PESOS 00/100 M.N.) como ayuda para la obtención de Título Profesional, expedición de Cédula Profesional e impresión de Tesis a Nivel Licenciatura, Maestría o Doctorado, previa presentación del documento que acredite el gasto.	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión otorgará a sus trabajadores y trabajadoras no docentes la cantidad de hasta $530.00 (QUINIENTOS TREINTA PESOS 00/100 M.N.) como ayuda para la obtención de Título Profesional, expedición de Cédula Profesional e impresión de Tesis a Nivel Licenciatura, Maestría o Doctorado, previa presentación del documento que acredite el gasto.
17.-GRATIFICACIÓN POR RENUNCIA O TÉRMINO DE NOMBRAMIENTO	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, procede de la siguiente forma: **AÑOS DE SERVICIO** **SALARIO TABULAR**	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, procede de la siguiente forma: **AÑOS DE SERVICIO** **SALARIO TABULAR**

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	
	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL NO DOCENTE
	De 3 a menos de 10 — 12 días por cada año de servicio De 10 a menos de 15 — 14 días por cada año de servicio De 15 en adelante — 16 días por cada año de servicio Tratándose de mujeres se incrementará un día a la tabla anterior. No se computará como tiempo efectivo las licencias sin goce de sueldo que haya disfrutado el personal.	De 5 a menos de 10 — 12 días por cada año de servicio De 10 a menos de 15 — 14 días por cada año de servicio De 15 en adelante — 16 días por cada año de servicio Tratándose de mujeres se incrementará un día a la tabla anterior. No se computará como tiempo efectivo las licencias sin goce de sueldo que haya disfrutado el personal. .
18.-AYUDA PARA FOMENTO CULTURAL	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión procede otorgar hasta la cantidad de $5,750.00 al año, sujetos a comprobación y manteniendo informada a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión procede otorgar hasta la cantidad de $5,750.00 al año, sujetos a comprobación y manteniendo informada a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
19.-PAGO POR AJUSTE DE CALENDARIO	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, al personal que labore todo el año del 1 de enero al 31 de diciembre se le cubrirá esta prestación equivalente a 5 días de salario convencional y 6 días en los años bisiestos el pago por este concepto se hará por una sola exhibición en el mes de diciembre.	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, al personal que labore todo el año del 1 de enero al 31 de diciembre se le cubrirá esta prestación equivalente a 5 días de salario convencional y 6 días en los años bisiestos el pago por este concepto se hará por una sola exhibición en el mes de diciembre.
20.-AYUDA PARA EL FOMENTO Y PRÁCTICAS DEPORTIVAS	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión procede otorgar hasta la cantidad de $6,000.00 anuales, sujetos a comprobación y manteniendo informada a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión procede otorgar hasta la cantidad de $6,000.00 anuales, sujetos a comprobación y manteniendo informada a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

<table>
<tr><th rowspan="2">CONCEPTO</th><th colspan="2">DESCRIPCIÓN</th></tr>
<tr><th>PERSONAL DOCENTE</th><th>PERSONAL NO DOCENTE</th></tr>
<tr><td>21.-AYUDA PARA MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES SINDICALES (MOBILIARIO SNT-COFAA)</td><td>-0-</td><td>Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la Comisión procede otorgar a la representación sindical hasta la cantidad de $6,000.00 al año para la conservación de instalaciones y papelería.</td></tr>
<tr><td>22.- GRATIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD</td><td>Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, se otorgará un estímulo económico a las y los trabajadores(as) docentes que cumplan 10, 15, 20, 25, 30, 35 años de servicio prestados a la Comisión, conforme a la siguiente tabla:

<table><tr><th>AÑOS DE SERVICIO</th><th>ESTÍMULO</th></tr><tr><td>10</td><td>20 días de sueldo base tabular</td></tr><tr><td>15</td><td>30 días de sueldo base tabular</td></tr><tr><td>20</td><td>40 días de sueldo base tabular</td></tr><tr><td>25</td><td>50 días de sueldo base tabular</td></tr><tr><td>30</td><td>60 días de sueldo base tabular</td></tr><tr><td>35</td><td>70 días de sueldo base tabular</td></tr></table></td><td>Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, en apego a las disposiciones de la Secretaría de Educación Pública se otorgará el pago de estímulos económicos a los trabajadores no docente que comprueben su antigüedad en la COFAA, por cumplir precisamente 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 de antigüedad:

<table><tr><th>AÑOS DE SERVICIO</th><th>ESTÍMULO ECONÒMICO</th></tr><tr><td>10</td><td>$,5,975.00</td></tr><tr><td>15</td><td>$11,804.00</td></tr><tr><td>20</td><td>$17,686.00</td></tr><tr><td>25</td><td>$23,646.00</td></tr><tr><td>30</td><td>$29,684.00</td></tr><tr><td>35</td><td>$35,802.00</td></tr><tr><td>40</td><td>$41,999.00</td></tr></table></td></tr>
</table>

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	
	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL NO DOCENTE
	* El otorgamiento de esta prestación no tendrá efectos retroactivos.	45 $48,300.00 Adicionalmente a quienes cumplan 25 años de tiempo efectivo de servicios, se les pagarán 30 días de sueldo base tabular según la plaza que ocupen.
23.-PAGO DE DÍAS ECONÓMICOS NO DISFRUTADOS	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, el personal docente con plaza definitiva (de base) que hayan laborado durante todo el año (1 de enero al 31 de diciembre) y que no utilizaron de 1 a los 9 días económicos a que tienen derecho, recibirá el importe de un día de sueldo base tabular por cada día no disfrutado; quienes no hayan utilizado ningún día, obtendrán adicionalmente tres días de sueldo base tabular.	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, el personal no docente con plaza definitiva (de base) que hayan laborado durante todo el año (1 de enero al 31 de diciembre) y que no utilizaron de 1 a los 9 días económicos a que tiene derecho, recibirán el importe de un día de sueldo base tabular por cada día no disfrutado; quienes no hayan utilizado ningún día, obtendrán adicionalmente tres días de sueldo base tabular.
24.-AGUINALDO	Esta prestación se concede en los términos del Decreto Presidencial que anualmente expide el Poder Ejecutivo para la Administración Pública Federal.	Esta prestación se concede en los términos del Decreto Presidencial que anualmente expide el Poder Ejecutivo para la Administración Pública Federal.
25.-PRIMA DE ANTIGÜEDAD	Procede otorgar el 2% del sueldo base tabular vigente acumulable hasta el vigésimo año de servicio, pagadero a partir del quinto año y el 2.5% del vigésimo primero al trigésimo año, manteniéndose a partir de este último el mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación del trabajador (a).	Procede otorgar el 1.9% del sueldo base tabular vigente acumulable hasta el vigésimo año de servicio, pagadero a partir del quinto año y el 2.4% del vigésimo primero al trigésimo año, manteniéndose a partir de este último el mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación del trabajador (a).
26.-PRIMA DOMINICAL	Procede otorgar el 50% del sueldo base tabular de los días ordinarios de labores al personal que preste sus servicios los domingos por necesidades del servicio.	Procede otorgar el 47% del sueldo base tabular de los días ordinarios de labores al personal que preste sus servicios los domingos por necesidades del servicio.
27.-ESTÍMULOS POR	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la COFAA-IPN otorgará	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, la COFAA-IPN otorgará

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	
	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL NO DOCENTE
PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	una gratificación semestral de enero a junio y de julio a diciembre, al personal que no incurra en faltas, retardos, permisos o justificación alguna, el equivalente a 5 días de salario convencional; cuando se incurra en faltas de asistencia, por cada una de éstas se le descontará un día de salario vigente de los 5 que tiene derecho en el semestre correspondiente, si durante el año mantiene el 100% de puntualidad recibirá adicionalmente 5 días de salario convencional.	una gratificación semestral de enero a junio y de julio a diciembre, al personal que no incurra en faltas, retardos, permisos o justificación alguna, el equivalente a 5 días de salario convencional; cuando se incurra en faltas de asistencia, por cada una de éstas se le descontará un día de salario vigente de los 5 que tiene derecho en el semestre correspondiente, si durante el año mantiene el 100% de puntualidad recibirá adicionalmente 5 días de salario convencional.
28.-SEGURO INSTITUCIONAL	El personal docente tendrá derecho a los siguientes seguros: SEGURO DE VIDA De acuerdo con lo publicado en el Diario Oficial de la Federación del 11 de enero de 1993, se establecen nuevas condiciones para el aseguramiento de los Servidores Públicos al Servicio Civil de las Dependencias del Poder Ejecutivo Federal. Los convenios que para tal efecto se celebran con la Aseguradora contemplarán la cobertura de los riesgos de fallecimiento o de incapacidad total y permanente del personal, la suma asegurada para cada trabajador (a) asegurado (a), en caso de fallecimiento, de incapacidad total y permanente será igual a la cantidad equivalente a cuarenta veces el salario mensual que perciba al momento del siniestro. El importe de la prima mensual a pagar por la COFAA-IPN por cada trabajadora y trabajador asegurado, será de acuerdo a la póliza vigente.	El personal administrativo, técnico y manual tendrá derecho a los siguientes seguros: SEGURO DE VIDA De acuerdo con lo publicado en el Diario Oficial de la Federación del 11 de enero de 1993, se establecen nuevas condiciones para el aseguramiento de los Servidores Públicos al Servicio Civil de las Dependencias del Poder Ejecutivo Federal. Los convenios que para tal efecto se celebran con la Aseguradora contemplarán la cobertura de los riesgos de fallecimiento o de incapacidad total y permanente del personal, la suma asegurada para cada trabajador (a) asegurado (a), en caso de fallecimiento, de incapacidad total y permanente será igual a la cantidad equivalente a cuarenta veces el salario mensual que perciba al momento del siniestro. El importe de la prima mensual a pagar por la COFAA-IPN por cada trabajadora y trabajador asegurado, será de acuerdo a la póliza vigente.

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	
	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL NO DOCENTE
	Este nuevo seguro sustituye a los correspondientes: colectivo de vida y capitalizable, quedando vigente el Seguro Colectivo de Retiro.	Este nuevo seguro sustituye a los correspondientes: colectivo de vida y capitalizable, quedando vigente el Seguro Colectivo de Retiro.
29.-SERVICIO DE GUARDERÍA	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, cuando no exista cupo en los Centros de Desarrollo Infantil que den servicio a la Entidad, procede otorgar hasta la cantidad de $201.00 (DOSCIENTOS UN PESOS 00/100 M.N.) mensuales a las madres trabajadoras que laboren 30 horas y en forma proporcional a quien labore tiempo parcial, sin exceder de dos hijos (as) desde 45 días de nacido hasta 6 años de edad. La proporción será de hasta $6.70 por hora. Para tal efecto, deberán presentar solicitud de pago anexando la constancia de que no haya cupo en por lo menos 2 Estancias de Desarrollo Infantil que den servicio al Organismo y el documento que acredite la inscripción del o la menor en el Centro seleccionado. Este beneficio se hace extensivo a los trabajadores viudos y a los trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de los hijos.	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, cuando no exista cupo en los Centros de Desarrollo Infantil que den servicio a la Entidad, procede otorgar hasta la cantidad de $201.00 (DOSCIENTOS UN PESOS 00/100 M.N.) mensuales a las madres trabajadoras, sin exceder de dos hijos (as) desde 45 días de nacido hasta 6 años de edad. Para tal efecto, deberán presentar solicitud de pago anexando la constancia de que no haya cupo en por lo menos 2 Estancias de Desarrollo infantil que den servicio al Organismo y el documento que acredite la inscripción del o la menor en el Centro seleccionado. Este beneficio se hace extensivo a los trabajadores viudos y a los trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de los hijos.
30.-GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, procede de la siguiente forma: de 5 a menos de 15 años de servicio, 15 días de salario base tabular vigente por cada año de servicio; de 15 años de servicio en adelante 17 días de salario base tabular vigente por cada año	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, procede de la siguiente forma: de 5 a menos de 15 años de servicio, 15 días de salario base tabular vigente por cada año de servicio; de 15 años de servicio en adelante 17 días de salario base tabular vigente por cada

0079

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	
	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL NO DOCENTE
	de servicio, para las mujeres se les pagará 1 día adicional. Esta prestación es incompatible con el pago por renuncia.	año de servicio, para las mujeres se les pagará 1 día adicional. Esta prestación es incompatible con el pago por renuncia.
31.-PAGO POR DEFUNCIÓN	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, procede de la siguiente forma: **ANTIGÜEDAD** — **SUELDO BASE TABULAR** De 6 meses a 1 año — 6 meses De 1 año más 1 día hasta 10 años — 11 meses De 10 años más 1 día hasta 20 años — 12 meses Más de 20 años — 14 meses No procede cuando la trabajadora o trabajador docente estuviere disfrutando de una licencia sin goce de sueldo mayor de tres meses.	Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, procede de la siguiente forma: **ANTIGÜEDAD** — **SUELDO BASE TABULAR** De 6 meses a 1 año — 4 meses De 1 año más 1 día hasta 10 años — 9 meses De 10 años más 1 día hasta 20 años — 10 meses Más de 20 años — 12 meses No procede cuando la trabajadora o trabajador estuviere disfrutando de una licencia sin goce de sueldo mayor de tres meses.

ARTÍCULO 126. Prestaciones sociales.

Como parte de las prestaciones sociales el trabajador tendrá derecho a las siguientes:

1 DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

I. 1° de enero
II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo

IV. 1° de mayo
V. 5 de mayo
VI. 10 de mayo
VII. 15 de mayo
VIII. 21 de mayo
IX. 16 de septiembre
X. 1° y 2 de noviembre
XI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
XII. 1° De diciembre, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
XIII. 25 de diciembre

Así como los establecidos en el calendario que emita la COFAA-IPN en el Diario Oficial de la Federación.

2. CUMPLEAÑOS

Procede otorgar al trabajador el día de su cumpleaños como día de descanso cuando éste coincida con un día hábil.
En caso de que éste coincidiera con un día de descanso obligatorio, vacaciones o incapacidad, el trabajador podrá gozar de esta prestación en el día que lo decida, previa autorización de su jefe inmediato y dentro de un plazo que no podrá exceder de tres meses.

3. CUIDADOS MATERNOS

Las madres trabajadoras podrán disponer por recomendación del servicio médico del ISSSTE debidamente comprobada, hasta de ocho días hábiles, para destinarlos a cuidados maternos, en caso de enfermedad de los hijos hasta los 12 años de edad.
Esta prestación se hace extensiva a los trabajadores docentes, viudos o divorciados, que tengan la custodia legal de sus hijos.

4 BECAS PARA ESTUDIOS EN LOS CENLEX

La COFAA-IPN apoyará el otorgamiento de becas a los trabajadores de la misma, para realizar estudios en dichos centros, haciéndose extensiva esta prestación al cónyuge y a los hijos del trabajador.
Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores de la **COFAA-IPN**, hijos y cónyuge, deberán cumplir con los requisitos de admisión establecidos por los propios Centros y siempre y cuando se realicen fuera de su horario de trabajo.

5. APOYO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR

La COFAA-IPN apoyará con el otorgamiento de 5 días hábiles a los trabajadores por el fallecimiento de un familiar de primer grado (padres, hijos y cónyuge).
Para la autorización de este apoyo, el trabajador deberá notificar a su jefe inmediato, quien dará aviso al área correspondiente de su centro de adscripción, por lo que dispondrá de un plazo de cinco días hábiles posteriores para presentar el certificado o acta de defunción.

6. DIAS DE DESCANSO POR MATRIMONIO

La COFAA-IPN apoyará con el otorgamiento de tres días hábiles a los trabajadores, que contraigan nupcias por la vía civil.
Para la autorización de éste apoyo, el trabajador deberá notificar por escrito al departamento de recursos humanos de su centro de adscripción, así mismo éste dispondrá de un plazo de cinco días hábiles posteriores al vencimiento del apoyo para acreditar el hecho mediante la presentación del acta de matrimonio correspondiente.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. Las presentes CONDICIONES dejan sin efectos las anteriores, respecto a las relaciones laborales del personal de base de la COFAA-IPN.

ARTÍCULO SEGUNDO. Estas CONDICIONES, surtirán sus efectos a partir de la fecha de su depósito ante el TRIBUNAL.

ARTÍCULO TERCERO. Estas CONDICIONES se revisarán cada 3 años a petición del sindicato mayoritario, en términos del artículo 87 de la LEY.

DR. EMMANUEL ALEJANDRO MERCHÁN CRUZ

SECRETARIO EJECUTIVO DE LA COMISIÓN DE OPERACIÓN Y FOMENTO DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL