



JUNTA FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA AUXILIAR DE
RECURSOS HUMANOS

INSTITUTO MEXICANO DE TECNOLOGÍA DEL AGUA

**SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO
MEXICANO DE TECNOLOGÍA DEL AGUA**

**CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO**

2022 - 2024

24 febrero de 2023



INSTITUTO MEXICANO DE TECNOLOGÍA DEL AGUA

**SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO
MEXICANO DE TECNOLOGÍA DEL AGUA**

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

**CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO**

2022 - 2024

24 febrero de 2023

16

[Handwritten signature]

X

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Ar. *[Handwritten signature]*
[Handwritten signature]

ÍNDICE


OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	1
DECLARACIONES	1
TÍTULO PRIMERO	3
DISPOSICIONES GENERALES	3
CAPÍTULO I	3
Generalidades	3
Cláusula 1. <i>Definiciones</i>	3
Cláusula 2. <i>Materia de las relaciones de trabajo</i>	7
Cláusula 3. <i>Autonomía sindical</i>	7
Cláusula 4. <i>Intervención de "El SITIMTA" en conflictos colectivos e individuales</i>	7
CAPÍTULO II	7
Legislación aplicable	7
Cláusula 5. <i>Legislación aplicable</i>	7
TÍTULO SEGUNDO	8
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	8
CAPÍTULO I	8
Del objeto, ámbito de aplicación y obligatoriedad del Contrato Colectivo de Trabajo	8
Cláusula 6. <i>Del objeto del Contrato Colectivo de Trabajo</i>	8
Cláusula 7. <i>De la duración y aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo</i>	8
Cláusula 8. <i>Reconocimiento de la representatividad de "El SITIMTA" y de la irrenunciabilidad de los derechos</i>	8
Cláusula 9. <i>Aplicación de normas a favor del trabajador</i>	9
CAPÍTULO II	9
Clasificación de los trabajadores del Instituto Mexicano de Tecnología del Agua	9
Cláusula 10. <i>Clasificación de los trabajadores de "El IMTA"</i>	9
Cláusula 11. <i>Personal operativo</i>	9
Cláusula 12. <i>Tecnólogo del agua</i>	9
Cláusula 13. <i>Personal de mando y enlace</i>	9



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large '16' at the top, a signature resembling 'A', and several other illegible signatures and initials along the right margin.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including a signature that appears to be 'Ar'.

Cláusula 14. <i>Trabajador que llegue a ocupar un puesto de confianza.</i>	10
CAPÍTULO III	10
Del ingreso y promoción de los trabajadores	10
Cláusula 15. <i>De la igualdad.</i>	10
Cláusula 16. <i>De la igualdad del salario.</i>	10
Cláusula 17. <i>Del ingreso o reingreso a "El IMTA".</i>	11
Cláusula 18. <i>De la afiliación sindical.</i>	11
Cláusula 19. <i>De la promoción de los trabajadores.</i>	11
Cláusula 20. <i>Formalización de la relación individual de trabajo.</i>	11
Cláusula 21. <i>Del plazo para expedir el Contrato Individual del Trabajo.</i>	11
Cláusula 22. <i>Requisitos del Contrato Individual de Trabajo.</i>	11
Cláusula 23. <i>Periodo para tomar posesión del puesto.</i>	12
CAPÍTULO IV	12
De la adscripción	12
Cláusula 24. <i>Estructura organizacional.</i>	12
Cláusula 25. <i>Modificación de la plantilla de trabajadores.</i>	12
Cláusula 26. <i>Derecho de adscripción.</i>	12
CAPÍTULO V	12
De la suspensión temporal, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo	12
Cláusula 27. <i>Causas de terminación de las relaciones de trabajo.</i>	12
Cláusula 28. <i>Suspensión temporal de los efectos de las relaciones de trabajo.</i>	13
Cláusula 29. <i>Rescisión de las relaciones de trabajo.</i>	13
Cláusula 30. <i>Irrenunciabilidad del salario y prestaciones.</i>	13
TÍTULO TERCERO	13
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	13
CAPÍTULO I	13
Del salario	13
Cláusula 31. <i>Sobre el tabulador y salario base.</i>	13



 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
 SECRETARÍA DE EMPLEO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEADOR
 EMPLEAMIENTO A NIVEL LOCAL

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'No', 'A', 'X', and 'Ar']

Cláusula 32. Del pago de salario.....	15
Cláusula 33. Del salario integrado.....	15
Cláusula 34. Afectaciones al salario.....	15
Cláusula 35. Retenciones, descuentos o deducciones al salario.....	15
Cláusula 36. De los incrementos salariales.....	15
Cláusula 37. Incentivos económicos por productividad de los trabajadores.....	15
CAPÍTULO II.....	15
De la jornada de trabajo, descansos, licencias y vacaciones.....	15
Cláusula 39. Duración de la jornada de trabajo.....	15
Cláusula 40. Trabajo a domicilio.....	16
Cláusula 41. De la jornada extraordinaria del personal operativo (horas extras).....	16
Cláusula 42. Del control de asistencia.....	16
Cláusula 43. Días de descanso obligatorio.....	17
Cláusula 44. De permisos y tolerancias.....	17
Cláusula 45. Licencias por maternidad o adopción.....	18
Cláusula 46. Licencia por incapacidad médica.....	19
Cláusula 47. De la incapacidad en periodos de vacaciones.....	19
Cláusula 48. Licencia pre-pensionaria.....	19
Cláusula 49. Licencias especiales.....	19
Cláusula 50. Licencia sin goce de salario.....	20
Cláusula 51. Licencia para estudios de posgrado.....	21
Cláusula 52. Vacaciones.....	21
CAPÍTULO III.....	22
Del desempeño y la productividad.....	22
Cláusula 53. Instrucciones por escrito.....	22
Cláusula 54. Retrasos no imputables al trabajador.....	22
Cláusula 55. De la evaluación del desempeño y de la productividad.....	22
Cláusula 56. Compensación de trabajo por fin de semana y días festivos.....	22



16

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPÍTULO IV	22
De los riesgos de trabajo, prevención y exámenes médicos	22
Cláusula 57. <i>Riesgos de trabajo</i>	22
Cláusula 58. <i>Accidentes de trabajo</i>	22
Cláusula 59. <i>Enfermedades de trabajo</i>	23
Cláusula 60. <i>Medidas administrativas en caso de accidentes de trabajo</i>	23
Cláusula 61. <i>Incapacidad parcial o total</i>	23
Cláusula 62. <i>Incapacidad parcial permanente</i>	23
Cláusula 63. <i>Atención de urgencias</i>	23
Cláusula 64. <i>Notificación a "El SITIMTA"</i>	23
Cláusula 65. <i>Servicios de higiene y prevención de accidentes</i>	24
Cláusula 66. <i>Trabajo en zonas insalubres y de alto riesgo</i>	24
Cláusula 67. <i>Exámenes médicos preventivos</i>	24
TÍTULO CUARTO	24
DE LOS TRABAJOS ESPECIALES	24
CAPÍTULO ÚNICO	24
Del teletrabajo	24
Cláusula 68. <i>Teletrabajo y principios que lo rigen</i>	24
Cláusula 69. <i>De los derechos y obligaciones mínimos</i>	26
TÍTULO QUINTO	28
DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE "LAS PARTES"	28
CAPÍTULO ÚNICO	28
Cláusula 70. <i>Derechos de los trabajadores</i>	28
Cláusula 71. <i>Obligaciones y prohibiciones para los trabajadores</i>	29
Cláusula 72. <i>Obligaciones y prohibiciones para "El IMTA"</i>	29
Cláusula 73. <i>Derechos de propiedad intelectual</i>	30
Cláusula 74. <i>Elaboración de líneas de desarrollo y proyectos</i>	30
TÍTULO SEXTO	30
DE LAS PRESTACIONES	30
CAPÍTULO I	30
Generales	30



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'X' at the top, 'No', 'B', 'A', and 'Ar' at the bottom.

Handwritten signature 'Ar' in blue ink at the bottom right of the page.

Cláusula 75. Prestaciones.....	30
CAPÍTULO II	36
Prestaciones de seguridad y previsión social	36
Cláusula 76. De las prestaciones del ISSSTE en materia de jubilaciones, pensiones y seguros por invalidez y riesgos de trabajo.....	36
Cláusula 77. De las indemnizaciones globales.....	36
Cláusula 78. De la maternidad.....	36
Cláusula 79. De los préstamos personales.....	36
Cláusula 80. De la continuidad del servicio médico.....	36
Cláusula 81. De las enfermedades de trabajo o riesgos de trabajo.....	37
Cláusula 82. Del sistema de ahorro para el retiro.....	37
Cláusula 83. Del Fovissste.....	37
Cláusula 84. Licencia por matrimonio.....	37
Cláusula 85. Asistencia legal.....	37
CAPÍTULO III	37
Prestaciones sindicales	37
Cláusula 86. Prestaciones sindicales.....	37
TÍTULO SÉPTIMO	38
DE LAS COMISIONES MIXTAS	38
CAPÍTULO ÚNICO	38
Cláusula 87. Descripción de las comisiones mixtas.....	38
Cláusula 88. Autonomía y obligatoriedad de los dictámenes de las comisiones mixtas.....	38
Cláusula 89. De la integración de las comisiones mixtas.....	39
Cláusula 90. De la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.....	39
Cláusula 91. De la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Evaluación, Estímulos, Desarrollo Profesional y Separación.....	39
Cláusula 92. De la Comisión Mixta de Deporte, Cultura y Salud.....	39
Cláusula 93. De la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.....	39
Cláusula 94. De la Comisión Mixta de Igualdad y Género.....	39

X
No
26
X
X
X
Ar.

Ar.

Cláusula 95. Del Consejo de Ciencia y Tecnología de "El SITIMTA" 40

TRANSITORIOS 40



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

16

X

*

✓

1-1

2-1

X

Ar.

1-1

1-1

[Faint handwritten notes and markings on the left margin, including 'X', '1-1', and '2-1']

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, EL INSTITUTO MEXICANO DE TECNOLOGÍA DEL AGUA, EN LO SUCESIVO "EL IMTA", REPRESENTADO POR EL MTR. JOSÉ DE JESÚS AGUIRRE BAUTISTA, EN SU CARÁCTER DE TITULAR DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS Y APODERADO LEGAL, Y EL LIC. CARLOS EDUARDO SOLÓRZANO LÓPEZ, EN SU CARÁCTER DE TITULAR DE LA UNIDAD JURÍDICA Y APODERADO LEGAL, Y POR OTRA PARTE, EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DE TECNOLOGÍA DEL AGUA, EN LO SUCESIVO "EL SITIMTA", REPRESENTADO POR EL M.I. RAFAEL ESPINOSA MÉNDEZ, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL, Y POR EL LIC. PEDRO PONCE BELLO, EN SU CARÁCTER DE APODERADO LEGAL.

OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El objeto de este Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) es establecer las condiciones laborales mediante las cuales debe realizarse el trabajo en "El IMTA", así como los derechos y obligaciones de "Las Partes". Las relaciones de trabajo existentes entre "El IMTA" y los trabajadores a su servicio se sujetarán a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

El presente CCT contiene las normas que regulan las bases, derechos y obligaciones bajo las cuales se rigen las relaciones jurídico-laborales entre "El IMTA" y "El SITIMTA", de conformidad con lo dispuesto en el Apartado "A" del Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

Cuando las disposiciones de este CCT sean más favorables para los trabajadores, deberán sustituir a las de la Ley. "Las Partes" consideran que todo aquello que favorezca al trabajador se tomará en cuenta en el Contrato Colectivo de Trabajo.

El presente CCT es aplicable a los trabajadores operativos y de categoría adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que formen o lleguen a formar parte de "EL IMTA", independientemente de la entidad federativa de la República Mexicana donde se encuentren.

El lenguaje empleado en este CCT no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género, representan a ambos sexos.

DECLARACIONES

1. Declara "El IMTA", por conducto de su representante:

1.1 Que "El IMTA" fue creado mediante Decreto Presidencial publicado en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 7 de agosto de 1986, como un **órgano desconcentrado** de la entonces Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos (SARH). Derivado de la modificación a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el 29 de diciembre de 1994, "El IMTA" se

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

transformó en un órgano desconcentrado de la entonces Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (Semarnap).

Posteriormente, y en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley para el Fomento de la Investigación Científica y Tecnológica, "El IMTA" se transformó en un organismo público descentralizado, coordinado por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat), mediante un Decreto de Creación con fecha del 30 de octubre de 2001.

Por su trayectoria y experiencia, el 16 de diciembre de 2009 "El IMTA" obtuvo el reconocimiento como Centro Público de Investigación (CPI), por resolución conjunta del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), y de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

1.2 Que la misión de "El IMTA" es generar, transferir y difundir conocimiento, tecnología e innovación como soporte para el manejo integrado, equitativo y sustentable del agua en México.

1.3 Que dado su origen, se rige por su Decreto de Creación, Estatuto Orgánico, Ley de Ciencia y Tecnología, y de manera supletoria por lo señalado en la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y demás, disposiciones aplicables.

1.4 Que en su carácter de Apoderados Legales, el Lic. Carlos Eduardo Solórzano López y el Mtro. José de Jesús Aguirre Bautista, se acreditan mediante las escrituras públicas número 91705 (noventa y un mil setecientos cinco) y 89895 (ochenta y nueve mil ochocientos noventa y cinco) pasadas ante la fe del Lic. Alejandro Gómez Núñez, aspirante a Notario Público, actuando en sustitución del Lic. Gregorio Alejandro Gómez Maldonado, titular de la Notaría Pública Número 1, en Jiutepec, Morelos,

1.5 Que de acuerdo con el Estatuto Orgánico del IMTA y en los términos de las escrituras públicas números 91705 y 89895, respectivamente, los Apoderados Legales cuentan con las facultades amplias y suficientes para establecer todo tipo de contratos y convenios.

1.6 Que señalan como domicilio legal para oír y recibir toda clase de notificaciones, así como para todos los efectos legales del presente CCT, el ubicado en Paseo Cuauhnáhuac núm. 8532, Col. Progreso, Jiutepec, Morelos, C.P. 62550.

1.7 Que su Registro Federal de Contribuyentes es **IMT011031BB3**.

2. Declara "El SITIMTA", por conducto de su representante:

2.1 Que cuenta con el número de registro 6214 ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), dado que reúne las características de Sindicato de Empresa, de conformidad con lo establecido por la fracción II del artículo 360 de la LFT, según consta en el expediente 10/13952-I de fecha 10 de mayo de 2013, de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.2 Que el Secretario General de "El SITIMTA" tiene facultades suficientes para celebrar el presente CCT, de conformidad con lo estipulado en la toma de nota realizada por la STPS, en el expediente

Ar.

10/13952-1 del 27 de marzo de 2018 de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.3 Que el Apoderado Legal de "El SITIMTA" se acredita mediante la escritura pública número 47820 (cuarenta y siete mil ochocientos veinte) pasada ante la fe del Notario Público Número 1 y del Patrimonio Inmobiliario Federal, Novena Demarcación Notarial, en Jiutepec, Morelos, Lic. Gregorio Alejandro Gómez Maldonado.

2.4 Que señalan como domicilio legal para oír y recibir toda clase de notificaciones, así como para todos los efectos legales del presente CCT, el ubicado en Calle 16 de Septiembre núm. 251, letra D, Col. Vicente Estrada Cajigal, Cuernavaca, Morelos, C.P. 62460.

2.5 Que su Registro Federal de Contribuyentes es **STI130403299**.

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
Generalidades

Cláusula 1. Definiciones.

Para la correcta interpretación y aplicación del presente CCT se definen los términos siguientes:

Actividad docente y académica: participación en labor formativa con instituciones educativas y científicas del país.

Antigüedad: duración del empleo o servicio prestado en el que se ha desempeñado el trabajador en términos de lo que establecen la Constitución y las leyes del trabajo.

Autoridad Conciliadora: el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda.

Áreas técnica y administrativa: cada una de las áreas técnicas y administrativas con que "El IMTA" se conforma de acuerdo con su Estructura Orgánica, para realizar las actividades sustantivas de docencia, investigación y de servicio.

Cambio de adscripción: cualquier movimiento para pasar de una coordinación a otra, sin que altere la categoría del trabajador.

Cambio de categoría: es el ascenso de categoría de un trabajador, mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos en la normatividad aplicable.

Capacitación y adiestramiento: procedimientos tendientes a que los trabajadores adquieran conocimientos para mejorar sus aptitudes profesionales.

Categoría: nivel del trabajador de acuerdo con la curva salarial específica aprobada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Cláusula: cada una de las estipulaciones pactadas entre "Las Partes" y contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

CFCYRL: Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Comisión de trabajo: orden por escrito que se le da a un trabajador para que ejecute una actividad relacionada con su trabajo, que implica su traslado y estancia temporal fuera de "El IMTA", ya sea en el estado de Morelos o en otra entidad, e incluso en otra nación, sin que pierda su adscripción.

Comisión Mixta: son comisiones mixtas los órganos paritarios establecidos en este CCT, integrados por representantes de "Las Partes", cuyo objetivo es armonizar las relaciones de trabajo entre "El IMTA" y sus trabajadores.

Constitución: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Contrato Colectivo de Trabajo (CCT): el Contrato Colectivo de Trabajo pactado entre "Las Partes".

Contrato Individual de Trabajo: es aquel, cualquiera que sea su forma o denominación, por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado (Artículo 20 LFT).

Convenio: acuerdo común entre "Las Partes", temporal o permanente, establecido por escrito, tendiente a mejorar el salario y las prestaciones laborales de los trabajadores, en términos de la Constitución, los tratados internacionales y leyes laborales vigentes.

Derechohabiente: el trabajador asegurado, el pensionado y sus beneficiarios legales, así como los familiares adicionales señalados en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Desarrollo profesional: formación académica y laboral con la que todo trabajador puede mejorar, actualizar o complementar sus conocimientos e incluso obtener un grado académico.

Director General: Director General de "El IMTA".

Fovissste: Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

IMTA o Instituto: Instituto Mexicano de Tecnología del Agua.

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

JFCA o Junta: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including a large signature at the top, several initials, and a signature at the bottom that appears to be "Ar.".

Jornada: número de horas que el trabajador está obligado a laborar de forma efectiva.

Junta de Gobierno: órgano de gobierno de "El IMTA".

Junta Directiva: órgano formado por el Director General y demás directivos de las áreas técnicas y administrativas.

"Las Partes": lo constituyen "El IMTA" y "El SITIMTA", en el marco de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Leyes del trabajo: LFT y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

LFT: Ley Federal del Trabajo.

Obra intelectual: es la creación original, susceptible de ser divulgada o reproducida en cualquier forma o medio, protegida por la Ley Federal de Derechos de Autor y, en su caso, por la Ley de la Propiedad Industrial.

OIC: Órgano Interno de Control.

Patrón o empleador: es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Percepción ordinaria: es aquella integrada por el sueldo base y la compensación.

Perfil de puestos: descripción de los puestos de los trabajadores del IMTA, que especifica las funciones que realizan y los requisitos que deben cumplir para ocupar dichos puestos.

Plaza vacante: es aquella que está desocupada en virtud de la muerte, renuncia, jubilación, incapacidad parcial o total o permanente, abandono de trabajo, despido justificado o licencia de quien la ocupaba durante el lapso que dure la misma.

Prestación: para los efectos de este CCT, las prestaciones son los beneficios adicionales a la percepción ordinaria que reciben todos los trabajadores de "El IMTA". Dichas prestaciones nunca podrán ser modificadas en detrimento o perjuicio de los trabajadores.

Promoción: acción organizada para efectuar los ascensos de los trabajadores.

Riesgo de trabajo: son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, dentro y fuera de las instalaciones de "El IMTA", incluyendo aquellos regulados en el Título Noveno de la LFT, y en el Artículo 56 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

SHCP: Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Sistema Integral de Profesionalización (SIP): sistema que regula el ciclo laboral del personal de "El IMTA", alineándolo con las estrategias

institucionales, y el desarrollo de proyectos y programas, mediante la planeación de su ingreso, trayectoria profesional, desarrollo de sus capacidades, evaluación de su desempeño y separación.

SITIMTA: Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano de Tecnología del Agua. Está facultado por la LFT para solicitar al "El IMTA", la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y la revisión salarial y en su caso ejercer el derecho de "huelga" en términos del artículo 450 de la ley.

STPS: Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Sueldo base: importes que se consignan en los tabuladores de sueldos y salarios que constituyen la base de cálculo aplicable para computar prestaciones, así como cuotas y aportaciones por concepto de seguridad social.

Tabulador: relación de los montos expresados en moneda nacional que deben recibir, por concepto de sueldo base y compensación de los puestos, categorías y niveles que allí se mencionan.

Tecnólogo del agua: personal investigador de "El IMTA", cuya actividad básica está orientada a procesos de creatividad e innovación en los ámbitos de la investigación científica y tecnológica, desarrollo de productos y/o servicios tecnológicos, difusión del conocimiento y formación de recursos humanos, según su ámbito de competencia.

Trabajador: es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Trabajador sindicalizado: persona que presta sus servicios a "El IMTA" y está afiliado a "El SITIMTA".

Trabajo a domicilio: es el que se ejecuta eventualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

Tribunal: el juez laboral.

Teletrabajo: es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Viáticos: asignaciones destinadas para cubrir los gastos por alimentación y hospedaje cuando en el desempeño de las labores, los trabajadores requieran efectuar comisiones temporales en lugares distintos a los de su adscripción.

Cláusula 2. Materia de las relaciones de trabajo.

Son materia de este CCT las relaciones laborales desarrolladas por los trabajadores que se encuentren prestando sus servicios en todas las áreas técnicas y administrativas existentes en "El IMTA".

Cláusula 3. Autonomía sindical.

"El IMTA" será respetuoso de la autonomía de "EL SITIMTA" en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 4. Intervención de "El SITIMTA" en conflictos colectivos e individuales.

Todos los conflictos colectivos e individuales que surjan de la relación laboral prevista en este CCT y en las leyes aplicables serán tratados entre los representantes de "El IMTA" y de "El SITIMTA", siempre y cuando afecten a trabajadores afiliados a "El SITIMTA" y de aquellos que soliciten su intervención.

Serán nulos los acuerdos que en materia laboral celebren en forma directa "El SITIMTA" y "El IMTA" cuando contravengan lo dispuesto por la Constitución y la LFT; asimismo, serán nulos aquellos acuerdos celebrados de manera individual entre los trabajadores y "El IMTA" que contravengan lo dispuesto en este Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO II
Legislación aplicable

Cláusula 5. Legislación aplicable.

Las relaciones laborales entre "El IMTA" y sus trabajadores se regirán por las disposiciones del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, la LFT y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

De manera simultánea y de acuerdo con la estructura orgánica de "El IMTA", se observarán las disposiciones del Estatuto Orgánico y del Reglamento Interno de "El IMTA", siempre y cuando no contravengan las condiciones laborales plasmadas en este CCT y en la Ley Federal del Trabajo.

En lo no previsto, se aplicarán supletoriamente, en su orden, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que deriven del Artículo 123 Constitucional y la jurisprudencia.

En ningún caso, los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución, la LFT, las leyes que les sean aplicables en su calidad de trabajadores, los establecidos en este CCT y las normas vigentes.

16

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TÍTULO SEGUNDO
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I
Del objeto, ámbito de aplicación y obligatoriedad del Contrato Colectivo de Trabajo

Cláusula 6. Del objeto del Contrato Colectivo de Trabajo.

El objeto de este CCT es establecer las condiciones laborales mediante las cuales debe realizarse el trabajo en "El IMTA", así como los derechos y obligaciones de "Las Partes".

Las relaciones de trabajo existentes entre "El IMTA" y los trabajadores a su servicio se sujetarán a lo dispuesto en la Constitución, en la LFT y en este Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusula 7. De la duración y aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo.

El presente CCT se celebra entre "El IMTA" y "El SITIMTA" por tiempo indeterminado. Entrará en vigor a partir de la fecha de su depósito en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y/o en la JFCA (390 LFT). Se revisará integralmente cada dos años en noviembre, con excepción de la revisión de los incrementos salariales, la cual se llevará a cabo anualmente.

"Las Partes" podrán reunirse en una sesión extraordinaria en el año que no ocurra la revisión bianual. Para ello se establecerá una mesa de negociación, a fin de resolver, en su caso, la debida interpretación, aplicación y cumplimiento de alguna de las cláusulas. En caso de no llegar a un acuerdo, "Las Partes" podrán acudir a las instancias correspondientes.

Será aplicable a los trabajadores operativos y de categoría adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que formen o lleguen a formar parte de "El IMTA", independientemente de la entidad federativa de la República Mexicana donde se encuentren.

En los casos no previstos en el presente CCT ni en los reglamentos de "El IMTA", los conflictos se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 8. Reconocimiento de la representatividad de "El SITIMTA" y de la irrenunciabilidad de los derechos.

De acuerdo con el registro 6214 de fecha 10 de mayo de 2013, otorgado por la Dirección General de Registro de Asociaciones de la STPS, "El IMTA" reconoce que "El SITIMTA" es el representante de mayor interés laboral y profesional de los trabajadores que se encuentren sindicalizados. "El IMTA" se obliga a tratar con los representantes debidamente acreditados de "El SITIMTA" todos los conflictos laborales que surjan entre "El IMTA" y los trabajadores que estén afiliados a "El SITIMTA" y de aquellos que soliciten su intervención.

Handwritten signatures and stamps on the right side of the page, including a circular stamp from the "JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE" and "SECRETARÍA AUXILIAR DE EMPLEAZADOS A NIVE..."

"Las Partes" reconocen los derechos establecidos en favor de los trabajadores en este CCT, en la Constitución, en la LFT y en la Ley del ISSSTE. En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los establecidos con anterioridad a la firma del presente CCT y los generados por el mismo. Los derechos son adquiridos por antigüedad en el servicio y son en beneficio exclusivo de los trabajadores. "El IMTA" vigilará que los derechos adquiridos por antigüedad se apliquen siempre de acuerdo con los términos de este CCT y a la LFT. Estos derechos no serán afectados por representantes de "Las Partes", cambios de denominación de "El IMTA" y estructurales que violen los derechos establecidos en la Constitución.

Cláusula 9. Aplicación de normas a favor del trabajador.

En todos los casos en que exista duda en cuanto a la aplicación de las normas laborales, se estará a lo dispuesto por los artículos 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores extranjeros al servicio de "El IMTA" tendrán los mismos derechos que los nacionales, con las salvedades a que se refieren los artículos 7 y 154 de la LFT, así como aquellos de la Ley General de Población y su reglamento.

CAPÍTULO II

Clasificación de los trabajadores del Instituto Mexicano de Tecnología del Agua

Cláusula 10. Clasificación de los trabajadores de "El IMTA".

Los trabajadores de "El IMTA" se clasifican en:

- I. Personal operativo.
- II. Tecnólogo del agua.
- III. Personal de mando y enlace.

Cláusula 11. Personal operativo.

Sus funciones son de apoyo a las actividades de administración o sustantivas, y serán considerados dentro del Apartado A del Artículo 123 Constitucional.

Cláusula 12. Tecnólogo del agua.

Personal de "El IMTA" cuya actividad básica está orientada a procesos de creatividad e innovación en los ámbitos de la investigación científica y tecnológica, al desarrollo de productos y/o servicios tecnológicos, la difusión del conocimiento y la formación de recursos humanos, según su ámbito de competencia. Serán considerados dentro del Apartado A del Artículo 123 Constitucional.

Cláusula 13. Personal de mando y enlace.

El personal de mando y enlace es el adscrito a la Unidad de Administración y Finanzas, Unidad Jurídica, Dirección General, Unidad de Vinculación y Asuntos Internacionales y OIC, y cuyo puesto se encuentre entre los niveles J al P (subdirector, subgerente, jefe de departamento,

auditor y titulares de área del OIC y enlace). También aquellos servidores públicos cuyo nombramiento deba ser autorizado por la Junta de Gobierno y que formarán parte del personal directivo de "El IMTA". La categoría de personal directivo o de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las indicadas en el Artículo 9 de la LFT. En cumplimiento al Artículo 65 fracción XII de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y al Artículo 184 de la LFT, las prestaciones de este CCT no se harán extensivas al personal de mando y enlace.

Cláusula 14. Trabajador que llegue a ocupar un puesto de confianza.

El trabajador sindicalizado que llegue a ocupar un puesto directivo o de confianza deberá obtener la licencia sindical previo a ocupar dicho puesto, y quedará suspendido en sus derechos y obligaciones sindicales mientras dure su encargo. La licencia tendrá una duración igual al periodo que dure el encargo que se le confiera. "El IMTA" se compromete a mantener vacante la plaza o puesto que liberó el trabajador, para que al término de su licencia se reincorpore a la misma.

De conformidad con el Artículo 186 de la LFT, el trabajador que tenga o llegue a ocupar un puesto de confianza, al término de la encomienda o gestión se ubicará en su plaza o puesto de origen, con todos sus derechos laborales y sindicales.

En caso de que, por necesidades del servicio, "El IMTA" requiera sustituir temporalmente a dicho trabajador, la contratación se efectuará por tiempo determinado; lo anterior debiendo cumplir los requisitos y normatividad aplicables del puesto de que se trate, de acuerdo con la reglamentación correspondiente, y el dictamen favorable de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Evaluación, Estímulos, Desarrollo Profesional y Separación.

CAPÍTULO III

Del ingreso y promoción de los trabajadores

Cláusula 15. De la igualdad.

En "El IMTA" no se condicionará ningún ingreso, promoción o nombramiento; queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto menoscabar los derechos y libertades de las personas. Sin embargo, se considerará lo previsto por el Artículo 154 de la LFT en materia de derechos de preferencia y como elementos de decisión.

Cláusula 16. De la igualdad del salario.

En "El IMTA" se aplicará la premisa de que "a trabajo igual desempeñado en puesto o categoría, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual", como se indica en el Artículo 123 fracción VII de la Constitución, y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCF1-2015 Igualdad Laboral y No Discriminación.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

Cláusula 17. Del ingreso o reingreso a "El IMTA".

Se hará en apego a los principios generales establecidos en el Sistema Integral de Profesionalización elaborado por la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Evaluación, Estímulos, Desarrollo Profesional y Separación y de acuerdo con el Artículo 123 Constitucional Apartado A, con la LFT y demás normatividad aplicable. Anualmente se revisarán por "Las Partes" las estructuras ocupacionales, a efecto de atender las vacantes a disposición de "El IMTA".

Cláusula 18. De la afiliación sindical.

Los trabajadores de nuevo ingreso a "El IMTA" podrán solicitar su afiliación a "El SITIMTA", con los mismos derechos y obligaciones de quienes ya son integrantes de este último. Corresponde a los nuevos trabajadores la decisión de permanecer afiliados.

Cláusula 19. De la promoción de los trabajadores.

Se hará en apego a los principios generales establecidos en el Sistema Integral de Profesionalización acordados por la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Evaluación, Estímulos, Desarrollo Profesional y Separación, así como a la Constitución y la normatividad aplicable.

Cláusula 20. Formalización de la relación individual de trabajo.

La relación individual de trabajo entre "El IMTA" y los trabajadores se formalizará mediante un Contrato Individual de Trabajo expedido por la autoridad facultada para ello. Los contratos individuales se ajustarán a este Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusula 21. Del plazo para expedir el Contrato Individual del Trabajo.

El Contrato Individual de Trabajo deberá expedirse en el momento en que el trabajador tome posesión de su puesto, debiendo entregarse el contrato original al trabajador y una copia del mismo a "El SITIMTA", en su caso, en un plazo no mayor a diez días hábiles.

Cláusula 22. Requisitos del Contrato Individual de Trabajo.

El Contrato Individual de Trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador (Artículo 25 de la LFT).
- II. Servicios que deben prestarse, los cuales se determinan con la mayor precisión posible, y serán con base en el perfil de puesto que corresponda.
- III. Tipo de contrato: por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.
- IV. Duración de la jornada de trabajo.
- V. Horario de labores.
- VI. Puesto y salario que habrá de percibir el trabajador.
- VII. Coordinación, subcoordinación o área de adscripción.
- VIII. Fecha de inicio de la prestación de los servicios.
- IX. Cláusula de confidencialidad y manejo de la información.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

Cláusula 23. Periodo para tomar posesión del puesto.

Aprobado el ingreso del trabajador, éste deberá tomar posesión del puesto en la fecha indicada en la notificación oficial que para el efecto se le turne.

**CAPÍTULO IV
De la adscripción**

Cláusula 24. Estructura organizacional.

La administración de "El IMTA" estará a cargo de una Junta de Gobierno y de un Director General (artículos 17 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, 3º del Estatuto Orgánico del IMTA y 5º del Decreto de Creación del IMTA).

La estructura organizacional se describe en los artículos 4 y 5 del Estatuto Orgánico del IMTA.

Cláusula 25. Modificación de la plantilla de trabajadores.

Cualquier modificación a la plantilla de trabajadores será conforme al Sistema Integral de Profesionalización y a lo pactado en este Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusula 26. Derecho de adscripción.

Los tecnólogos del agua y personal operativo tienen derecho a la adscripción a un área y un lugar de trabajo. "El IMTA" podrá cambiar la adscripción del trabajador sindicalizado previo acuerdo con "El SITIMTA" y de conformidad con el trabajador. En el caso de trabajadores no sindicalizados, bastará con el consentimiento de los mismos.

Cuando algún trabajador solicite cambio de adscripción, los términos en los que se atenderá dicha solicitud se acordarán entre el trabajador y "Las Partes".

Para efectos de esta cláusula, "Las Partes" acuerdan elaborar los correspondientes lineamientos en Materia de Adscripción de los y las trabajadores sindicalizados.

En caso de la desaparición del área de adscripción, el trabajador y "Las Partes" acordarán los términos de la asignación de su nueva adscripción.

CAPÍTULO V

De la suspensión temporal, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo

Cláusula 27. Causas de terminación de las relaciones de trabajo.

Son causas de terminación aquellas contempladas en la Ley Federal del Trabajo y sus leyes reglamentarias.

X
H
X
X
X
X
X
X
Ar.
J

Cláusula 28. Suspensión temporal de los efectos de las relaciones de trabajo.

Se aplicará lo dispuesto en el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 29. Rescisión de las relaciones de trabajo.

Se aplicará exclusivamente lo dispuesto en el Artículo 47 de la LFT y lo que acuerden "Las Partes", siempre y cuando no contravengan la Constitución y las leyes del trabajo.

Cláusula 30. Irrenunciabilidad del salario y prestaciones

En ningún caso y por ningún concepto podrán disminuirse el salario o las prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en este contrato en perjuicio del trabajador.

**TÍTULO TERCERO
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I
Del salario**

Cláusula 31. Sobre el tabulador y salario base.

"Las Partes" reconocen como parte integrante del presente CCT el Catálogo de Categorías y Tabulador de Sueldos y Salarios para los Tecnólogos del Agua, así como el Tabulador Mensual Bruto de Sueldo Base y Compensación para el Personal Operativo, ambos autorizados y emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

"El IMTA" se obliga a pagar los salarios consignados en dicho Catálogo de Categorías y Tabulador de Sueldos y Salarios para los Tecnólogos del Agua, así como el Tabulador Mensual Bruto de Sueldo Base y Compensación para el Personal Operativo, de acuerdo con la categoría o puesto que corresponda a cada trabajador, conforme a las Leyes del Trabajo y este CCT.

Considerar el Tabulador de Sueldos y Salarios para los Tecnólogos del Agua, así como el Tabulador Mensual Bruto de Sueldo Base y Compensación para el Personal Operativo para el mes y año en que se firme el contrato con sus modificaciones. Al momento de la firma se deberán actualizar los tabuladores.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including a large signature at the bottom right.

Tabuladores vigentes a la firma del CCT
Catálogo de Categorías, Tabulador de Sueldos y Salarios
para los Tecnólogos del Agua

Código	Puesto	Zona Económica	Nivel	Sueldo Base Tabular Bruto Mensual	Compensación
E3659	Tecnólogo del Agua Decano	1	E3659	46,700.72	31,653.88
E3660	Tecnólogo del Agua "C" Titular	1	E3660	46,980.98	22,111.91
E3661	Tecnólogo del Agua "C" Adjunto	1	E3661	43,350.44	16,223.99
E3662	Tecnólogo del Agua "C" Asociado	1	E3662	40,960.68	12,223.99
E3663	Tecnólogo del Agua "B" Titular	1	E3663	40,880.22	9,464.40
E3664	Tecnólogo del Agua "B" Adjunto	1	E3664	37,558.44	5,464.40
E3665	Tecnólogo del Agua "B" Asociado	1	E3665	36,168.48	0
E3666	Tecnólogo del Agua "A" Titular	1	E3666	33,024.20	0
E3667	Tecnólogo del Agua "A" Adjunto	1	E3667	25,970.32	0
E3668	Tecnólogo del Agua "A" Asociado	1	E3668	22,290.40	0

Tabulador Mensual Bruto de Sueldo Base y Compensación
para el Personal Operativo

Código	Grupo Rama Puesto	Zona Económica	Nivel	Sueldo Base Tabular Mensual	Compensación
CF34834	Administrativo Administrativo Coordinador de Auditores	2	8	9,360.50	3,057.76
CF34833	Jefe de Sistemas Administrativos	2	8	9,360.50	3,057.76
CF33801	Técnico Técnico Especialista en Hidráulica I	2	8	9,360.50	3,057.76
CF04808	Administrativo Secretarial Secretaria Ejecutiva "A"	2	7	9,241.56	2,666.50
CF33892	Técnico Técnico Técnico Superior	2	7	9,241.56	2,666.50
CF04807	Administrativo Secretarial Secretaria Ejecutiva "B"	2	6	9,122.62	2,085.30
CF04806	Secretaria Ejecutiva "C"	2	4	8,944.20	1,820.62
CF33821	Técnico Técnico Especialista Técnico	2	3	8,884.74	1,820.62

El incremento salarial anual será aplicado a la Percepción Ordinaria.

Cláusula 32. Del pago de salario.

El pago del salario será cubierto los días 10 y 25 de cada mes a través de depósitos bancarios a la cuenta de nómina del trabajador. "El IMTA" expedirá quincenalmente en favor del trabajador, el talón o recibo de pago desglosando percepciones y deducciones.

Cláusula 33. Del salario integrado.

Se compone de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, compensaciones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador de manera periódica y constante por su trabajo de acuerdo con el puesto.

Cláusula 34. Afectaciones al salario.

"El IMTA" deberá informar a los trabajadores, tan pronto como tenga conocimiento, de cualquier situación excepcional de efecto generalizado que pueda afectar su salario.

Cláusula 35. Retenciones, descuentos o deducciones al salario.

Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en los casos que señala el Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

El monto de los descuentos no deberá exceder de 30% de la percepción bruta, salvo los estrictamente señalados por la Ley Federal del Trabajo.

"El IMTA" asentará en el recibo de pago del trabajador el concepto o conceptos por los cuales se le practican descuentos.

Cláusula 36. De los incrementos salariales.

Conforme a la cláusula 7º, los salarios se revisarán en febrero de cada año, y deberán incrementarse en un porcentaje conforme a lo pactado por "Las Partes" y autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Cláusula 37. Incentivos económicos por productividad de los trabajadores.

"El IMTA" otorgará incentivos económicos por la productividad de sus trabajadores; dichos incentivos se establecerán en el Sistema Integral de Profesionalización, elaborado conforme al Transitorio Segundo.

Cláusula 38. Asignación de viáticos menores de 24 horas para aquellos trabajadores que realicen comisiones técnicas dentro del estado de Morelos, siempre y cuando sea un proyecto contratado y se llegue a común acuerdo entre el trabajador y su jefe inmediato.

CAPÍTULO II

De la jornada de trabajo, descansos, licencias y vacaciones

Cláusula 39. Duración de la jornada de trabajo.

La jornada laboral es el tiempo durante el cual el personal se encuentra al servicio de "El IMTA".

Ariza

Handwritten signatures and marks on the right margin, including a large '16' at the top and various scribbles and initials below.

Para el Tecnólogo del Agua consta de ocho horas diarias, de lunes a viernes, con dos tipos de horario: entrada entre las 8:00 y 9:00 horas, y salida entre las 17:00 y 18:00 horas, respectivamente, periodos que incluyen una hora de tiempo efectivo para el consumo de alimentos.

Los casos particulares deberán ser acordados entre el trabajador y "El IMTA". En el caso del trabajador sindicalizado, con el concurso de "El SITIMTA". El trabajador no sindicalizado podrá optar por la participación de "El SITIMTA".

Para el personal operativo, la duración de la jornada de trabajo consta de siete horas, sin receso para tomar alimentos, con horario de entrada entre las 8:00 y 9:00 horas, y horario de salida entre las 15:00 y 16:00 horas.

En términos del Artículo 66 de la LFT, el personal operativo tendrá derecho a un máximo de nueve horas extras de trabajo a la semana, repartidas en tres de los cinco días hábiles.

Cláusula 40. Trabajo a domicilio.

En casos especiales, "Las Partes" podrán otorgar a los trabajadores "el trabajo a domicilio", en términos de lo que establecen los artículos del 311 al 330 de la LFT, y de conformidad con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCF1-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en su requisito 5.3.3.5.1.1. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.

Será la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene la que, con base en sus lineamientos, analice los casos especiales, atendiendo situaciones de salud que lo ameriten, y los presente a "Las Partes" para su aprobación.

Cláusula 41. De la jornada extraordinaria del personal operativo (horas extras).

La jornada extraordinaria es la continuación de la jornada ordinaria o la que se labora en días no laborables.

La retribución por las horas extraordinarias de trabajo se hará conforme a lo dispuesto en los artículos 66, 67, 68, 71 y 73 de la Ley Federal del Trabajo.

Las controversias de trabajadores sindicalizados serán resueltas por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución. Los trabajadores no sindicalizados podrán optar por la participación de dicha Comisión.

Cláusula 42. Del control de asistencia.

El personal tendrá diez minutos de tolerancia para su registro después de la hora de entrada establecida. Se considerará retardo después de los primeros diez minutos de la hora en que deba iniciar su jornada. Si el registro se efectúa entre los 11 y 30 minutos después de la hora de entrada, se considerará como retardo, excepto que se compense el tiempo de retardo con la hora de salida.

Los registros después de los 30 minutos de la hora de entrada se considerarán falta de asistencia, a menos que exista justificación de carácter general.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including a large signature at the top, several smaller ones in the middle, and a signature at the bottom right.

Cláusula 43. Días de descanso obligatorio.

En "El IMTA" son días de descanso obligatorio con goce de salario los siguientes:

Aquellos que determina el calendario oficial, y que son:

- I. 1° de enero.
- II. Primer lunes de febrero, en conmemoración del 5 de febrero.
- III. Tercer lunes de marzo, en conmemoración del 21 de marzo.
- IV. 1° de mayo.
- V. 16 de septiembre.
- VI. Tercer lunes de noviembre, en conmemoración del 20 de noviembre.
- VII. 25 de diciembre.

Adicionalmente, "Las Partes" consideran como no laborables los siguientes días:

- VIII. El del cumpleaños del trabajador; si sucede en día no laboral, el trabajador podrá tomar el día laboral inmediato. En caso de que por motivos laborales el trabajador no pueda tomar ese día de descanso, se podrá cambiar a otra fecha.
- IX. 10 de mayo.
- X. El Día del Trabajador de la Semarnat, que será el segundo viernes de agosto de cada año.
- XI. Para el trabajador sindicalizado, el tercer viernes de mayo, por motivo del aniversario de "El SITIMTA".
- XII. Aquellos que el Ejecutivo Federal acuerde otorgar.
- XIII. Los de compensación de los días no laborables que necesariamente se laboren en comisiones oficiales.
- XIV. Los que "Las Partes" convengan.

Cláusula 44. De permisos y tolerancias.

Los trabajadores de "El IMTA" tendrán derecho a los permisos y tolerancias siguientes:

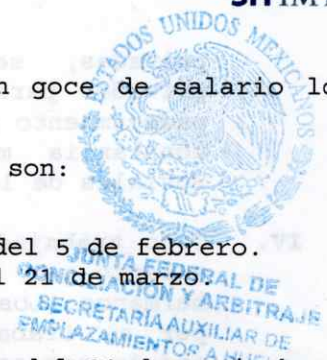
- I. Las tecnólogas y tecnólogos del agua que cuenten con hijos menores de 16 años tendrán derecho a elegir su horario laboral de entre las siguientes opciones:
 - a) De 8:00 a 16:00 horas, sin receso para tomar alimentos.
 - b) De 8:00 a 16:30 horas, con media hora de receso para tomar alimentos.
 - c) De 9:00 a 17:00 horas, sin receso para tomar alimentos.

En caso de que ambos padres laboren en el Instituto, esta prestación podrá ser aplicada de forma alterna en común acuerdo.

Este último conjunto de opciones de horario también aplicará a los padres que cuenten con la custodia de los hijos derivada del estado civil de viudez o designada mediante la resolución judicial correspondiente.

- II. Se otorgarán los días con goce de salario que señale el médico del ISSSTE cuando los hijos de los trabajadores, hasta los que tengan 12 años de edad o menos, sufran enfermedades y requieran de cuidados especiales.

- III. En el caso de los hijos de los trabajadores que se encuentren bajo el resguardo de estancias, guarderías o desarrollo infantil



X
16

X

g

f

X

f

U

d

Ar.

privadas, se aceptarán constancias expedidas por médicos privados para justificar licencias con goce de salario. Si el padecimiento persiste por más de tres días, entonces requerirán constancia médica del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

IV. Todo trabajador tendrá derecho a tres días hábiles con goce de salario por el fallecimiento de sus padres, cónyuge, hijos o hermanos. Los casos que requieran más días podrán ser acordados por el trabajador y "El IMTA", o a petición del trabajador podrán ser acordados en la Comisión Mixta de Deporte, Cultura y Salud.

V. De las omisiones involuntarias en el registro de entrada y salida. Todos los trabajadores tendrán derecho a justificar, sin sanción alguna, seis omisiones de los registros de entrada o salida por semestre cuando, por causas involuntarias, no realicen dicho registro, debiendo solicitar esta justificación por escrito a su subcoordinador o equivalente y con la autorización del coordinador o del responsable de la Unidad Administrativa. Estas omisiones no serán acumulables para después de terminado el semestre en curso.

Cláusula 45. Licencias por maternidad o adopción.

Todas las trabajadoras tendrán derecho a noventa días de descanso con goce de salario íntegro en caso de gravidez, los cuales serán aproximadamente treinta días antes de la programación del parto y sesenta días después del mismo. Este periodo se prorrogará por el tiempo necesario en caso de que la trabajadora se vea imposibilitada para trabajar a consecuencia del parto, por prescripción médica del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

En el periodo de lactancia, tendrán derecho a disfrutar de una hora diaria para amamantar a su hijo por el periodo de un año, que iniciará a partir de que la trabajadora se reincorpore a sus labores; esto es, una vez concluido el permiso ordinario de incapacidad por parto. Este periodo podrá ser ampliado por prescripción médica del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Si por alguna causa la trabajadora se hubiera visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el periodo de gravidez, podrá hacerlo inmediatamente después de que concluya dicho periodo.

Durante el embarazo, las trabajadoras no realizarán labores que requieran esfuerzo físico que pudiera ocasionarles algún trastorno a ellas o al producto, con o sin justificación médica del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

En caso de adopción de menores de seis años, "El IMTA" otorgará al trabajador una licencia de seis días hábiles, contados a partir del día de la entrega del infante.

Asimismo, se otorgará licencia de paternidad de seis días laborables con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos, y de igual manera en la adopción de un infante (XXVII-BIS, Art. 132 LFT).

Todos los periodos de licencia enunciados en la presente cláusula serán con goce de salario.

Cláusula 46. Licencia por incapacidad médica.

Las faltas de asistencia por causa de enfermedad deben ser justificadas mediante la presentación de la incapacidad médica expedida por el ISSSTE o médico. En este último caso, no podrá exceder de tres días. El justificante médico, incluido el expedido por profesionales de medicina alternativa, podrá ser sujeto a revisión y validación por "El IMTA".

Las licencias por enfermedad no profesional, con goce de salario o con medio salario pagado por "El IMTA", se otorgarán conforme al Artículo 37 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Cláusula 47. De la incapacidad en periodos de vacaciones.

Cuando a un trabajador se le expida una incapacidad médica del ISSSTE, que coincida con los días en que se encuentre de vacaciones, prorrogará automáticamente las mismas por los días que ampare la incapacidad, avisando al titular del área correspondiente y al subdirector de Desarrollo Humano al día siguiente de que se emita la incapacidad. En el caso de una incapacidad expedida por un médico particular, ésta no podrá exceder de dos días. El justificante médico deberá ser expedido en el lugar de ocurrencia de los hechos por un médico profesional debidamente acreditado, y podrá ser sujeto de revisión y validación por "El IMTA".

Cláusula 48. Licencia pre-pensionaria.

Cuando un trabajador, de acuerdo con la Ley del ISSSTE, inicie los trámites para obtener su pensión por jubilación, por retiro, por edad, por tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada, "El IMTA" le concederá licencia por tres meses con goce de salario por única vez, para que pueda atender los trámites necesarios para dicho fin, previa confirmación de cumplimiento de requisitos para su licencia pre-pensionaria.

Cláusula 49. Licencias especiales.

Las licencias especiales con goce de salario se dividen en:

I. Licencias cortas o días económicos de hasta cinco días hábiles por semestre, debiendo solicitarlos por escrito. Estos días económicos no podrán acumularse con otros de semestres anteriores o posteriores. El goce de estas licencias será sin restricción alguna de fechas o días de la semana laboral, pudiendo ser de manera consecutiva o alternada, según lo solicite el trabajador. Para que se tenga derecho a esta prestación se requiere una antigüedad mínima de seis meses.

II. Licencias para examen de grado de hasta por veinte días hábiles para los trabajadores que están en proceso de titulación de estudios de licenciatura, especialidad, maestría, y doctorado, y que tengan dos o más años de antigüedad en activo. Al final de la licencia, el trabajador deberá comprobar con documentos oficiales la obtención del grado.

16

Handwritten signature

X

Handwritten signature

Handwritten signature

*

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

- III. Licencia para trabajadores con representación sindical, la cual se otorgará con goce de percepciones íntegras y antigüedad, para atender asuntos sindicales. La licencia será de tiempo completo para el Secretario General y dos representantes adicionales. "El SITIMTA" se reserva el derecho de designar a los trabajadores que gozarán de esta prerrogativa e informará a "El IMTA" de dichas designaciones.
- IV. Licencia para trabajadores de apoyo operativo sindical, la cual se otorgará con goce de percepciones íntegras y antigüedad, para atender asuntos secretariales sindicales. La licencia será de tiempo completo para una secretaria. "El SITIMTA" se reserva el derecho de designar a la trabajadora que gozará de esta prerrogativa e informará a "El IMTA" de dicha designación.
- V. Licencia para actividades de docencia. "El IMTA" otorgará al trabajador licencia para dar cumplimiento de la misión del Instituto en las funciones sustantivas de docencia y académicas. En caso de que el trabajador requiera ocupar tiempo en el horario laboral, éste compensará ese tiempo después de dicho horario, el cual no podrá exceder de seis horas a la semana y no más de dos horas en el mismo día, para lo cual deberán reponer las horas modificando su horario. El trabajador deberá anexar constancia de la Institución en la que se indique la asignatura, horarios y fechas. La formalización de esta licencia será acordada por "El IMTA", el trabajador y "El SITIMTA" quien fungirá como garante.
- VI. Licencia por Año Sabático. "El IMTA" otorgará al personal de categoría licencia para desarrollar Año Sabático como parte de su Desarrollo Profesional. Los lineamientos y procedimientos se elaborarán y/o revisarán por la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Evaluación, Desarrollo Profesional y Separación.

"El SITIMTA", a través de su Secretario General, comunicará con anticipación por escrito al titular de Desarrollo Humano, con copia al superior jerárquico del trabajador, sobre las comisiones de trabajadores sindicalizados que juzgue pertinentes para el trabajo sindical. Estas comisiones sindicales serán otorgadas sin perjuicio del cumplimiento de las metas y obligaciones de los trabajadores sindicalizados comisionados. El número de comisiones sindicales no podrá exceder los 290 días por año. Se estima que este número de comisiones no es tal que perjudique la buena marcha de "El IMTA".

Cláusula 50. Licencia sin goce de salario.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de licencia sin goce de salario, previa solicitud institucional. La licencia sin goce de salario tendrá una duración de hasta 180 días con base en la siguiente tabla:

Antigüedad (años)	Licencia máxima (días)
3	Hasta 90
4	Hasta 120
5 o más	Hasta 180

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large '16' at the top and various initials and marks.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a signature that appears to be 'Ar.'.

Esta licencia no es renunciable, salvo que la vacante no hubiera sido cubierta, en cuyo caso el trabajador podrá reanudar sus labores antes del vencimiento de la misma. Las solicitudes de petición de licencia sin goce de salario y de la posterior reincorporación deberán ser presentadas por escrito ante "El IMTA" por el trabajador interesado y notificadas, en su caso, a "El SITIMTA", cuando menos con 15 días de anticipación en cada caso.

Cláusula 51. Licencia para estudios de posgrado.

Si el trabajador decide realizar estudios de posgrado de tiempo completo podrá solicitar licencia sin goce de salario por el tiempo que dure el programa de posgrado. Dicha solicitud será presentada por escrito treinta días antes del inicio del posgrado ante la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Evaluación, Estímulos, Desarrollo Profesional y Separación, para que, conforme al Plan de Desarrollo Profesional, se autorice.

"El IMTA" se compromete a mantener vacante la plaza o puesto que liberó el trabajador por estudios de posgrado, para que al término de su licencia se reincorpore a la plaza, con todos sus derechos laborales y sindicales en su caso.

En caso de que por necesidades del servicio "El IMTA" requiera sustituir temporalmente a dicho trabajador, la contratación se efectuará por tiempo determinado, lo anterior debiendo cumplir los requisitos y normatividad aplicables del puesto de que se trate de acuerdo con la reglamentación correspondiente y el dictamen favorable de la misma Comisión Mixta.

Cláusula 52. Vacaciones.

Por cada seis meses consecutivos de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a un periodo vacacional de diez días hábiles, en días continuos o discontinuos, en las fechas que se programen, de acuerdo con los compromisos laborales. Ningún directivo podrá limitar el goce de esta prestación.

Los días de vacaciones, ordinarias o extraordinarias (por premio de antigüedad y estímulo), podrán ser acumulables, con prescripción de conformidad a la LFT. "Las Partes" privilegiarán que el trabajador disfrute sus vacaciones.

Para efectos del disfrute los días de vacaciones ordinarias podrán ser acumulables por un año y las vacaciones extraordinarias (por premio de antigüedad y estímulo) podrán ser acumulables hasta dos años y prescribirán después de los periodos señalados. "Las Partes" privilegiarán y exhortarán a que el trabajador disfrute sus vacaciones.

En casos especiales, "Las Partes" se podrán reunir para resolver lo conducente, por medio de la Unidad de Administración y Finanzas y el Secretario de Trabajo y Conflictos.

Si al terminar la relación laboral el trabajador no hubiera disfrutado de sus vacaciones, "El IMTA" pagará al trabajador el importe de la parte proporcional de vacaciones y prima vacacional que no se haya disfrutado.

En caso de fallecimiento del trabajador, se estará a lo dispuesto a la Ley Federal del Trabajo.

ATMI
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
COMISIÓN FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA AUXILIAR DE LAZAMIENTOS A NUESTRO

16






















CAPÍTULO III
Del desempeño y la productividad

Cláusula 53. Instrucciones por escrito.

Para los proyectos aprobados, se aplicará el procedimiento institucional de gestión de proyectos.

En el caso de actividades fuera del marco de un proyecto aprobado, las instrucciones de un directivo y sus modificaciones deberán establecerse por escrito, debiendo el trabajador firmar de recibido la instrucción.

Cláusula 54. Retrasos no imputables al trabajador.

En el caso de retrasos en trabajos o proyectos por causas administrativas o de otro tipo que no sean imputables al trabajador, se atenderá lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Cláusula 55. De la evaluación del desempeño y de la productividad.

Para la evaluación del desempeño, el personal operativo y el tecnólogo del agua se sujetarán a los lineamientos y procedimientos establecidos en el Sistema Integral de Profesionalización.

Cláusula 56. Compensación de trabajo por fin de semana y días festivos.

Las comisiones de trabajo serán en días hábiles, como máximo de cinco días, y la salida y regreso será dentro de esos cinco días. En caso de que, por el requerimiento específico de los proyectos, se requiera el trabajo en fin de semana y días festivos éstos serán compensados con la inasistencia del trabajador en días hábiles; casos especiales serán acordados por "Las Partes".

CAPÍTULO IV

De los riesgos de trabajo, prevención y exámenes médicos

Cláusula 57. Riesgos de trabajo.

"El IMTA" es responsable de la seguridad e higiene, y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de la LFT y la Ley del ISSSTE, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene vigilará su cumplimiento.

Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas, así como las que indique "El IMTA" para la prevención de riesgos de trabajo.

Cláusula 58. Accidentes de trabajo.

De conformidad con el Artículo 474 de la LFT, accidente del trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que sucedan

16





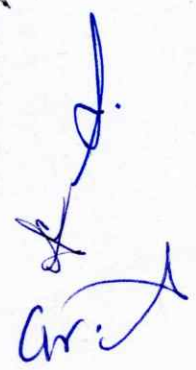












durante el traslado del domicilio del trabajador al lugar del trabajo y viceversa.

Asimismo, de conformidad a los artículos 472, 473 y 474 de la LFT las actividades sindicales se realizan bajo la cobertura laboral de horario y lugar de trabajo, y las comisiones asignadas para tales efectos. Por consiguiente, los accidentes que ocurran a los trabajadores en sus actividades de carácter sindical en cualquier momento y lugar también se les considerará con los mismos efectos propios del accidente de trabajo que será definido por la autoridad correspondiente.

Cláusula 59. Enfermedades de trabajo.

Se consideran como enfermedades de trabajo las que se definen en la LFT y, en su caso, la actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De conformidad con el Artículo 487 de la LFT, los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica.
- II. Rehabilitación.
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera.
- IV. Medicamentos y material de curación.
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
- VI. La indemnización fijada en la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 60. Medidas administrativas en caso de accidentes de trabajo.

Las medidas administrativas que deberán adoptarse serán establecidas por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Cláusula 61. Incapacidad parcial o total.

Cuando, a consecuencia de un riesgo de trabajo, el trabajador sufra incapacidad parcial o total, tendrá derecho a las prestaciones conforme a lo establecido por la Ley del ISSSTE en su Artículo 62 y en el Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 62. Incapacidad parcial permanente.

En caso de incapacidad parcial permanente de un trabajador, derivada de un riesgo no profesional, "El IMTA" le otorgará una labor adecuada a sus aptitudes, previo dictamen del ISSSTE, sin menoscabo del salario que venía percibiendo, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Cláusula 63. Atención de urgencias.

"El IMTA" proporcionará al trabajador el servicio de urgencias para accidentes dentro de las instalaciones; para tal efecto dispondrá del personal, las instalaciones, el equipo y el material necesario. Asimismo, en el caso que amerite, dará el apoyo para que el trabajador pueda ser trasladado a un hospital.

Cláusula 64. Notificación a "El SITIMTA".

"El IMTA" deberá proporcionar a "El SITIMTA", a través de sus representantes en la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, copia del

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

acta administrativa y de las comunicaciones relativas al trámite de todos los accidentes de trabajo, así como aquellos documentos relativos que le solicite.

Cláusula 65. Servicios de higiene y prevención de accidentes.

"El IMTA" mantendrá en su centro de trabajo todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que está obligado, de conformidad con las disposiciones legales aplicables. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene emitirá las medidas de seguridad necesaria, mismas que serán apropiadamente difundidas en todos los edificios de "El IMTA". Los trabajadores deberán acatarlas en todos sus términos.

Cláusula 66. Trabajo en zonas insalubres y de alto riesgo.

Para la determinación de zonas insalubres y de alto riesgo, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene considerará los lineamientos y normatividad emitida por la autoridad competente.

Los trabajadores que presten sus servicios en lugares insalubres y de alto riesgo, o desempeñen labores peligrosas podrán tener las compensaciones que correspondan de acuerdo con los lineamientos que al respecto expida la autoridad competente y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Cláusula 67. Exámenes médicos preventivos.

Para todos los trabajadores, conforme a los lineamientos que establezca el ISSSTE, "El IMTA" proporcionará todas las facilidades; esto es, días necesarios, con comisión oficial y viáticos, para que una vez por año asistan a la Clínica de Detección y Diagnóstico Automatizado (CLIDDA) del ISSSTE en la Ciudad de México, a fin de que se realicen los análisis clínicos ahí ofrecidos y obtengan sus diagnósticos correspondientes.

**TÍTULO CUARTO
DE LOS TRABAJOS ESPECIALES**

**CAPÍTULO ÚNICO
Del teletrabajo**

Cláusula 68. Teletrabajo y principios que lo rigen.

Es una forma organizacional del trabajo subordinada y voluntaria, que consiste en desempeñar actividades profesionales remuneradas sin la presencia física del trabajador en las oficinas o instalaciones del Instituto Mexicano de Tecnología del Agua, realizadas en el domicilio del trabajador, durante mas del 40% de su jornada laboral semanal, en un horario determinado, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos remotos y de telecomunicación.

Conforme al Artículo 330-C de la LFT, la modalidad de teletrabajo formará parte del presente contrato colectivo de trabajo y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Ar. J.

Asimismo, deberán facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Principios

A) Marco Jurídico. "Las Partes" elaborarán el marco jurídico para la regulación del teletrabajo, en un plazo de tres meses contados a partir de las directrices emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o de la creación de la Norma Oficial Mexicana que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J, ordenado en el Artículo transitorio SEGUNDO del DECRETO por el que se reforma el Artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo.

B) Voluntariedad. "El IMTA" tomará en cuenta la manifestación expresa y voluntaria del trabajador de apegarse a este tipo de trabajo a través de la intervención de "El SITIMTA", y de todo aquel trabajador que así lo solicite.

C) Formalidad. Las condiciones legales que han de regir esta modalidad es a través de la suscripción de contratos o acuerdos individuales conforme a lo establecido en los Artículos 25 y 330-B de la Ley Federal del Trabajo y cada una de "Las Partes" conservará un ejemplar.

D) Reversibilidad. En la condición actual, el trabajador debe tener la garantía de que su puesto de trabajo presencial será respetado y de ser necesario regresar al centro de trabajo conforme al Artículo 330 G de la LFT.

E) Confianza. El patrón debe confiar en los trabajadores y éstos deben honrar dicha confianza, cumpliendo ambos con los tiempos de entrega y garantizando la calidad de su trabajo. Es necesario que exista comunicación constante y que "Las Partes" actúen en apego a los principios rectores del servicio público siempre y cuando no se viole lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, tales como la eficiencia, la eficacia, el profesionalismo, la lealtad, la honradez y la honestidad. Conforme a lo previsto en los artículos 330 E y 330 F de la LFT.

F) Soberanía del tiempo. Los trabajadores tienen que ser capaces de administrar su tiempo, equilibrando su vida personal y laboral. Para ello deben implementarse y respetarse los horarios de trabajo establecidos en el presente contrato colectivo de trabajo, fomentando también el derecho a la desconexión fuera de los horarios laborales. En el caso de horarios especiales serán tratados por "Las Partes".

G) Respeto de la vida personal. Es necesario establecer una separación entre el trabajo y la vida personal. Para ello, "El IMTA" debe respetar y ser flexible con los horarios del trabajador, para evitar distracciones mientras realiza su trabajo.

[Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including a large '16' at the top and a signature 'Ar.' at the bottom.]

H) Capacidades y herramientas de trabajo. El patrón debe asegurarse de que los trabajadores cuentan con las herramientas para realizar sus labores habituales desde casa. Las posibilidades de acceso a las telecomunicaciones, así como tener un plan para reparar fallas tecnológicas con prontitud, serán cruciales al realizar teletrabajo.

I) Metas y resultados. "El IMTA" y el trabajador deben definir con claridad los deberes, las expectativas y las fechas de entrega con base en la cláusula 50 de este CCT. Al mismo tiempo, debe tenerse cuidado de no sobrecargar al trabajador, ni de darle poco trabajo. Las labores de quienes permanecen en la oficina y de quienes trabajan en casa tienen que estar balanceadas, conforme a lo que establece el Artículo 330-H de la LFT. En caso de que lo solicite el trabajador, se tendrá la intervención de "El SITIMTA".

J) Supervisión y horarios. Los trabajadores deben tener claro lo que se espera de ellos, para lo cual deben acordarse por "El IMTA", el trabajador y "El SITIMTA", quien fungirá como garante del cumplimiento de este inciso:

- Los horarios en que los trabajadores estarán disponibles.
- La forma en que se llevará a cabo la comunicación.
- La manera de equilibrar el trabajo y la vida privada.
- Las reglas sobre archivo de documentos y resguardo de la información.
- La forma en que se evaluará el desempeño.

K) Evaluaciones. La puesta en marcha del teletrabajo podrá realizarse de manera escalonada o en un único momento. Los roles habituales en el lugar de trabajo deben permanecer, así como las cadenas de mando para asegurar la entrega de resultados y el arribo a las metas planteadas. Para esto es necesario realizar evaluaciones cada cierto tiempo, identificar dificultades, errores y la manera de resolverlos, directrices que se regularán en el reglamento o norma señalada en el presente apartado.

Cláusula 69. De los derechos y obligaciones mínimos.

A) Derechos de los teletrabajadores

- Recibir los equipos y tecnología necesarios para el desempeño del trabajo.
- Que su salario no sea inferior a lo que se pague en el IMTA al trabajador presencial con funciones iguales o similares, y que sea pagado en las fechas y horas estipuladas.
- Recibir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad en términos del artículo 330-E.
- Tratamiento correcto de la información y datos utilizados.
- Desconexión al término del horario laboral.
- Tener seguridad social.
- Recibir capacitación para garantizar la adaptación, aprendizaje y uso adecuado de tecnologías.
- Perspectiva de género que permita conciliar la vida laboral.
- Derecho a la desconexión.
- Derecho a la reversibilidad.

- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato en términos del Artículo 330-B de la Ley Federal del Trabajo.
- Se garantizará el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

B) Obligaciones de los teletrabajadores:

- Cuidar los equipos y material proporcionado para el teletrabajo, dándoles un uso adecuado y único encaminado a las labores asignadas
- Cumplir con el horario señalado sin distracciones de índole personal.
- Utilizar los mecanismos o sistemas operativos que permitan una adecuada supervisión.
- Cumplir con las metas y objetivos planteados y la entrega oportuna del trabajo encomendado.
- Cumplir con los mecanismos de protección de información y de datos en sus actividades.
- Cumplir con las restricciones sobre el uso de almacenamiento y transferencia de la información.
- Tener disponibilidad de comunicación dentro del horario laboral.
- Informar con oportunidad sobre las fallas electrónicas o técnicas que deba atender el IMTA.

C) Las obligaciones del patrón consisten en proporcionar oportunamente los medios señalados del numeral 1 a 10 a los teletrabajadores. Además de las establecidas en el Capítulo XII Bis "Teletrabajo" de la LFT, proporcionar oportunamente los medios señalados del numeral 1 a 12 a los teletrabajadores.

D) Los derechos del patrón, sin demérito de los establecidos en la norma que se emita para la regulación de este apartado, son los siguientes:

- Determinar la reversibilidad del teletrabajo en caso de que el trabajador no cumpla con los objetivos y metas programadas en contrato o convenio respectivo. Esto será con la participación de "El IMTA", el trabajador y "El SITIMTA"
- Recisión laboral en caso de desconexión sin causa justificada por más de tres días, con el previo acuerdo con "El SITIMTA".
- "Las Partes" acordarán los mecanismos de solicitar los comprobantes de pagos de los medios electrónicos y de energía que se proporcionen para el desarrollo del teletrabajo con base en lo que emitan las autoridades respectivas.

Las obligaciones y derechos señalados en esta cláusula para "Las Partes" deberán apegarse a las condiciones laborales reguladas mediante el instrumento jurídico que determinen y que no sean inferiores a las establecidas en este Contrato Colectivo de Trabajo, garantizando la aplicación de todos los derechos que tienen los trabajadores presenciales, así como lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto, Capítulo XII BIS.

En cuanto a sus derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud, se estará a lo dispuesto por el Poder Ejecutivo Federal, en cuanto emita y publique la Norma Oficial Mexicana aplicable, para lo cual cuenta con

 Ar.

un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del Decreto por el que se reforma el Artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo, publicado el once de enero del año dos mil veintiuno.

TÍTULO QUINTO
DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE "LAS PARTES"

CAPÍTULO ÚNICO

Cláusula 70. Derechos de los trabajadores.

Son derechos de los trabajadores:

- I. Ser representados por "El SITIMTA" en sus derechos laborales y de seguridad social consignados en la Constitución, la LFT, en el presente CCT y en los reglamentos vigentes.
- II. Recibir las remuneraciones que les correspondan por el desempeño de sus labores, en los términos y plazos que establece este CCT, la LFT y la reglamentación vigente.
- III. Recibir trato respetuoso en lo personal y profesional, y recibir el reconocimiento por sus aportaciones intelectuales, conforme a la Ley de Derechos de Autor y de Propiedad Industrial.
- IV. Tener incrementos en sus salarios, de acuerdo con la Constitución, la LFT, este CCT, y las disposiciones aplicables emitidas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- V. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fija este Contrato Colectivo de Trabajo.
- VI. Tener adscripción dentro del organigrama de "El IMTA".
- VII. Asistir a las actividades que convoque "El SITIMTA", conforme a la Constitución, la LFT y este Contrato Colectivo de Trabajo.
- VIII. Solicitar la intervención de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución cuando estimen que se afectan sus derechos laborales. Dicha Comisión emitirá la respuesta respectiva.
- IX. Recibir, en caso de accidente o siniestro vehicular, la atención de la compañía aseguradora contratada por "El IMTA", así como los servicios jurídicos que la misma otorgue, cuando se pruebe que dicho accidente se ocasionó con motivo del desempeño de su trabajo o del cumplimiento de sus actividades sindicales, operando vehículo propiedad de "El IMTA" y cumpliendo con los requisitos que para esta atención exige la aseguradora.
- X. Obtener licencia con o sin goce de salario, de acuerdo con la LFT, este CCT y la reglamentación vigente en "El IMTA".
- XI. Ser reubicados dentro de "El IMTA" cuando por reestructuración su área de adscripción desaparezca, modifique, o se supriman totalmente los programas o actividades. Lo anterior se ejecutará en términos de lo dispuesto por la LFT, este CCT y la reglamentación vigente.
- XII. Asistir a eventos científicos y técnicos de su especialidad, y participar en congresos, cursos, proyectos de investigación, seminarios o reuniones de carácter técnico vinculados con su actividad, conforme a la reglamentación vigente.

Handwritten marks and signatures on the right margin, including a large '16' at the top, several 'X' marks, and a signature at the bottom right.

- XIII. En caso de despido injustificado, será reinstalado, de conformidad con el laudo que en el caso concreto se dicte, llevando a cabo el levantamiento del acta por dicho motivo.
- XIV. Participar anualmente en el desarrollo de los proyectos internos o contratados por el IMTA, dentro de la subcoordinación de asignación o por invitación de otras áreas técnicas del Instituto, con una parte proporcional correspondiente a su perfil profesional.
- XV. Los demás consignados en la LFT, en el presente CCT y en los reglamentos vigentes.

Cláusula 71. Obligaciones y prohibiciones para los trabajadores.

Serán obligaciones y prohibiciones para los trabajadores las señaladas en las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables, especialmente las referidas en los artículos 47, 134 y 135 de la LFT; la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; el presente CCT, y conforme a lo que establece la Constitución en materia de derechos humanos de los trabajadores.

Cláusula 72. Obligaciones y prohibiciones para "El IMTA".

Son obligaciones y prohibiciones para "El IMTA" las señaladas en las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables, especialmente las referidas a los artículos 51, 132 y 133 de la LFT y al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Adicionalmente, son obligaciones para "El IMTA":

- I. Abstenerse de intervenir, directa e indirectamente, en la organización y vida interna de "El SITIMTA".
- II. Apoyar con recursos económicos a "El SITIMTA" para que cuente con oficinas suficientes y dignas para el desempeño de sus funciones y la adecuada atención a sus trabajadores.
- III. Permitir a los trabajadores llevar a cabo las asambleas generales o reuniones del Comité Ejecutivo en días y horas hábiles, siempre y cuando se notifique con anticipación a las autoridades de "El IMTA", sin que por ello sean objeto de amonestación, sanción o suspensión.
- IV. Facilitar a los trabajadores la comunicación con "El SITIMTA" cuando así lo requieran.
- V. Facilitar las instalaciones a "El SITIMTA" para llevar a cabo las asambleas generales, cursos o talleres sindicales, foros, congresos relacionados con la materia sustantiva de "El IMTA" y de beneficio colectivo de "El SITIMTA", previa solicitud y disponibilidad del inmueble.
- VI. Hacer las deducciones por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de todos los trabajadores sindicalizados, haciendo referencia a este concepto en el talón de pago, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 110, fracción VI de la LFT. El importe de las cuotas ordinarias y extraordinarias se deberá depositar íntegramente cada quincena en la cuenta bancaria designada por "El SITIMTA". Los descuentos de las cuotas extraordinarias estarán sujetos a la solicitud escrita que "El SITIMTA" haga llegar a la Unidad de Administración y Finanzas de "El IMTA" antes de la fecha de entrada al proceso de nómina.
- VII. Cubrir los aumentos salariales y demás prestaciones económicas acordadas en este CCT a más tardar en la segunda quincena posterior

- a la fecha en que hubieran sido autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- VIII. Facilitar la difusión de información sindical en los tableros de información y lugares previamente acordados con "El SITIMTA", y a través de la red interna IMTAnet y listas internas, cuando "Las Partes" lo convengan.
 - IX. Reconocer la representatividad de los integrantes de la Comisión Negociadora de "El SITIMTA", en términos de la Constitución y la LFT, cuyo número será acordado por "Las Partes".
 - X. Proporcionar a "El SITIMTA" 350 ejemplares impresos del CCT en un plazo de 45 días hábiles después de su firma.
 - XI. Proporcionar a los trabajadores lo indicado en la fracción II del Artículo 504 de la LFT, para que realicen su trabajo con oportunidad y eficiencia.

Cláusula 73. Derechos de propiedad intelectual.

Los derechos de propiedad intelectual se regirán conforme a lo señalado en el Artículo 163 de la LFT, así como a lo establecido en la Ley Federal de Derechos de Autor, en la Ley de Protección a la Propiedad Industrial y en la reglamentación vigente de "El IMTA".

Cláusula 74. Elaboración de líneas de desarrollo y proyectos.

"El SITIMTA", a través de su Consejo de Ciencia y Tecnología, emitirá opiniones y propuestas respecto de las líneas de desarrollo y proyectos de "El IMTA".

**TÍTULO SEXTO
DE LAS PRESTACIONES**

**CAPÍTULO I
Generales**

Cláusula 75. Prestaciones.

I. Compensación por antigüedad.

Se cubrirá a todos los trabajadores conforme a lo siguiente: una cuota del 9% sobre su salario base a partir del quinto año de antigüedad en "El IMTA", desde su reconocimiento como Centro Público de Investigación (16 de diciembre de 2009). Esta cuota se verá incrementada en un 2% por cada año hasta el vigésimo año de servicio cumplido, manteniéndose este último factor (39%) hasta la jubilación del trabajador.

II. Prima vacacional

"El IMTA" pagará a todos los trabajadores con más de seis meses de servicio consecutivo una prima vacacional equivalente al 50% de diez días de su sueldo base por cada uno de los dos periodos vacacionales a que tengan derecho anualmente. Esta prestación se cubrirá en la segunda quincena de mayo y en la primera quincena de diciembre de cada año, el impuesto correspondiente será cubierto por "El IMTA" para el personal operativo.

16

X

X

2

X

X

X

101

f

X

Ar.

X

X

III. Prima quinquenal.

A los trabajadores que tengan antigüedad anterior a la entrada en vigor del CCT 2018-2020 se les continuará otorgando la prima quinquenal. Esta prestación se pagará quincenalmente. El personal de nuevo ingreso a "El IMTA" no contará con esta prestación.

Monto para los Tecnólogos del Agua:

Monto mensual en pesos: 100.00 de 5 a menos 10 años; 125.00 de 10 a menos 15 años; 175.00 de 15 a menos 20 años; 200.00 de 20 a menos 25 años; y 225.00 de 25 años en adelante.

Montos para el Personal Operativo:

Monto mensual en pesos: 160.00 de 5 a menos 10 años; 185.00 de 10 a menos 15 años; 235.00 de 15 a menos 20 años; 260.00 de 20 a menos 25 años; y 285.00 de 25 años en adelante.

IV. Aguinaldo.

Pago que se realiza a todos los trabajadores de conformidad con el decreto aplicable a "El IMTA", que el Ejecutivo Federal emita para tal fin.

V. Pago de defunción.

Cuando fallezca algún trabajador que tuviera una antigüedad en el servicio de cuando menos seis meses, los familiares o quienes hayan vivido con él en la fecha del fallecimiento y que se hagan cargo de los gastos de inhumación recibirán el importe de hasta cuatro meses de las percepciones ordinarias por concepto de sueldos y salarios que estuviera percibiendo a esa fecha, previa entrega de la documentación comprobatoria.

VI. Ayuda de despensa.

"El IMTA" pagará a todos los trabajadores una ayuda para despensa equivalente a \$1,005.00 (mil cinco pesos 00/100 M. N.) mensuales. Para los años 2023 y 2024 se buscará establecer el monto que fije la SHCP en el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos.

VII. Seguro institucional.

Beneficio que otorga "El IMTA" a todos los trabajadores, cuyo objeto es cubrir, en alguna medida, el costo de los siniestros causados por fallecimiento, o por incapacidad total o permanente. Con ello, el personal o sus deudos, según sea el caso, tienen derecho a una suma asegurada básica, que consiste en un pago de cuarenta meses de percepción ordinaria. La cuota por este seguro corre a cargo del presupuesto de "El IMTA".

VIII. Seguro médico.

Beneficio que cubre al personal de categoría, así como a su cónyuge e hijos/as, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiera tratamiento médico, cirugía u hospitalización. La suma asegurada básica tiene un rango de 111 a 185 salarios mínimos, dependiendo del nivel del personal; dicha prima, así como la de su cónyuge e hijos/as, son cubiertas por "El IMTA". El personal puede, voluntariamente, hacer extensiva la suma asegurada básica para proteger a sus ascendientes, en

Ar.

cuyo caso debe pagar la prima que corresponda de conformidad con lo establecido en la póliza del seguro que al efecto se expida. La suma asegurada básica puede, voluntariamente, ser ampliada a rangos superiores, conforme lo establezcan los criterios emitidos para tal efecto, mediante el pago de la prima por parte del personal; el pago será descontado por nómina y calculado el descuento correspondiente por la Subdirección de Desarrollo Humano. Para el personal de nuevo ingreso sólo aplica para el titular.

IX. Fondo de ahorro.

Beneficio otorgado por "El IMTA", optativo para el trabajador, establecido a favor del personal de categoría en activo, con la finalidad de fomentar el ahorro. "El IMTA" cubrirá un monto equivalente al 2, 4, 5, 10, 11, 11.4 o 11.8% de la percepción ordinaria del personal de categoría que se incorpore con el mismo porcentaje de aportación, según corresponda por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El retiro de la suma aportada se realizará de manera anual. En caso de fallecimiento, serán los beneficiarios del trabajador quienes reciban dicha suma.

X. Ayuda de guardería.

Apoyo para las madres trabajadoras o servidores públicos que tengan la custodia de menores de edad, que no reciban del ISSSTE esa prestación. Representa un pago mensual de \$606.00 (seiscientos seis pesos 00/100 M. N.), por un solo hijo, cuya edad no sea menor de 45 días ni mayor de seis años.

XI. Ayuda para pago de lentes

Apoyo de \$3,632.00 (tres mil seiscientos treinta y dos pesos 00/100 M.N.) que se otorga a todos los trabajadores una vez cada año y medio para la compra de lentes en caso de ser necesarios. Para ello, deberá contar con un año de antigüedad en "El IMTA" y presentar la factura original de compra a nombre de "El IMTA" y la prescripción médica original del ISSSTE o CLIDDA y las subsecuentes por cualquier otra prescripción médica de un profesional en la materia, y su orden correspondiente para anteojos.

XII. Previsión social múltiple.

Consiste en \$845.00 (ochocientos cuarenta y cinco pesos 00/100 M.N.) mensuales para personal operativo. Para los años 2023 y 2024 se buscará establecer el monto que fije la SHCP en el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos.

XIII. Ayuda de servicios.

Consistente en \$805.00 (ochocientos cinco pesos 00/100 M.N.) mensuales. Esta prestación aplica únicamente al personal operativo. Para los años 2023 y 2024 se buscará establecer el monto que fije la SHCP en el Manual de percepciones de los servidores públicos.

XIV. Apoyo a desarrollo y capacitación.

Consistente en \$2,000.00 (dos mil pesos 00/100 M.N) mensuales. Esta prestación aplica únicamente al personal operativo. Para los años 2023 y 2024 se buscará establecer el monto que fije la SHCP en el Manual de percepciones de los servidores públicos.

XV. Día de las Madres, 10 de mayo.

Al personal que sea madre, se le otorgará un presente individual de \$1,383.00 (mil trescientos ochenta y tres pesos 00/100 M.N.) y un apoyo para festejo equivalente a \$779.00 (setecientos setenta y nueve pesos 00/100 M.N.). Para la comprobación de la maternidad, se presentará copia del acta de nacimiento de sus hijos a la Subdirección de Desarrollo Humano.

XVI. Día del Trabajador de la Semarnat.

Prestación consistente en \$433.00 (cuatrocientos treinta y tres pesos 00/100 M.N.). Esta prestación aplica a todos los trabajadores.

XVII. Día de Reyes, 6 de enero.

Al personal operativo con hijos menores de 12 años se le otorgará, de forma individual, un presente de \$1,730.00 (mil setecientos treinta pesos 00/100 M.N.).

XVIII. Día del Niño, 30 de abril.

Al personal operativo que cuente con hijos menores de 12 años de edad, se le otorgará un presente por trabajador de \$688.00 (seiscientos ochenta y ocho pesos 00/100 M.N.)

XIX. Día del Padre.

A todos los trabajadores que sean padres, se les otorgará un apoyo para festejo equivalente a \$433.00 (cuatrocientos treinta y tres pesos 00/100 M.N.) por trabajador.

XX. Día de la Secretaria.

Al personal operativo con funciones secretariales se les otorgará un apoyo para festejo equivalente a \$260.00 (doscientos sesenta pesos 00/100 M.N.) por trabajador.

XXI. Festejo de fin de año.

"El IMTA" pagará a todos los trabajadores un apoyo para festejo equivalente a \$865.00 (ochocientos sesenta y cinco pesos 00/100 M.N.) por trabajador.

XXII. Licencias con goce de sueldo (días económicos).

El importe de las licencias con goce de sueldo se pagará semestralmente al personal operativo cuando no hubiera utilizado día alguno. El uso de un día o más durante el semestre será causal de pérdida del derecho a la procedencia de su pago. El pago se realizará de la siguiente manera: los correspondientes al primer semestre se pagarán en la primera quincena de agosto y los precedentes al segundo semestre se pagarán en la segunda quincena de diciembre.

El importe por concepto de pago de días económicos se incrementará en un 12%, respecto al año inmediato anterior.

XXIII. Designación del Empleado del Mes.

Será de conformidad con lo establecido en la Norma que regula la designación del empleado del mes, emitida por la SHCP, para el personal operativo. Su otorgamiento será a través de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Evaluación, Estímulos, Desarrollo Profesional y Separación

XXIV. Premio de Puntualidad.

Premio que se paga a personal operativo que resulte premiado en forma trimestral. El monto correspondiente es de \$1,752.96 (mil setecientos cincuenta y dos pesos 96/100 M.N.) y un premio anual al trabajador que resulte premiado con un monto de \$7,304.00 (siete mil trescientos cuatro pesos 00/100 M.N.). Un trabajador sólo podrá recibir una vez el premio trimestral.

XXV. Ahorro solidario.

El trabajador que se encuentre bajo el régimen pensionario de cuentas individuales (bono) y, que desee optar por el beneficio del Ahorro Solidario, podrá ahorrar del 1 al 2% de su sueldo base en la subcuenta de ahorro; el Gobierno Federal aportará tres pesos con 25 centavos por cada peso que ahorre el personal, con un tope máximo de 6.5% de su sueldo base (Artículo 100 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado).

XXVI. Pago de licencia de manejo.

"El IMTA" pagará al trabajador operativo que desempeñe funciones de chofer, el costo de la renovación de la licencia de manejo por tres años.

XXVII. Seguro de retiro.

Se otorga en favor de todos los trabajadores que causen baja y se ubiquen en los años de edad y de cotización al ISSSTE. Para el otorgamiento de esta prestación, el pago de la prima mensual se dividirá en dos partes: la primera que correrá a cargo del trabajador, por un monto de \$14.55 (catorce pesos 55/100 M.N.), y la segunda a cargo de "El IMTA", por un monto de \$39.45 (treinta y nueve pesos 45/100 M.N.). En el momento de retiro, el trabajador recibirá un monto de entre \$12,500.00 (doce mil quinientos pesos 00/100 M.N.) y hasta \$25,000.00 (veinticinco mil pesos 00/100 M.N.), en función de su antigüedad cotizando al ISSSTE. Estos montos se actualizarán conforme al contrato que al efecto establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

XXVIII. Horas extraordinarias de trabajo.

Se pagarán al personal operativo las horas extraordinarias laboradas con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria. Lo anterior de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

XXIX. Transporte.

Se otorgará a todos los trabajadores un apoyo para transporte equivalente a \$665.00 (seiscientos sesenta y cinco pesos 00/100 M.N.) mensuales. Para los años 2023 y 2024 se buscará establecer el monto que fije la SHCP en el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos.

XXX. Premio Nacional de Antigüedad.

Prestación otorgada a todos los trabajadores que cumplan 15, 20, 25, 30, 40 y 50 años de servicio en el Gobierno Federal, conforme a las disposiciones que se determinen para tal efecto. El tiempo laborado se computará sin considerar contratos de honorarios e interrupciones en el

Jb

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Ar.

[Handwritten signature]

servicio, ya sea por licencia sin goce de sueldo o renuncia, y se comprobará con hoja única de servicio de los trabajos anteriores. El premio consistirá en días de vacaciones y un estímulo económico de acuerdo con los años de servicio y monto autorizado. Esta prestación se otorgará en diciembre de cada año.

XXXI. Zonas insalubres.

Se otorgará al trabajador un monto de compensación en caso de que labore en lugares insalubres o peligrosos, siempre y cuando se cuente con una resolución emitida por autoridad competente. Cuando así sea, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene identificará zonas insalubres o peligrosas, y someterá ante la autoridad competente su dictamen para validación, mismo que incluirá la valuación del monto de compensación respectivo.

Para propósitos de prevención de riesgos en zonas insalubres o peligrosas se aplicará lo establecido en el Título Noveno en Materia de Riesgos de Trabajo de la Ley Federal del Trabajo.

XXXII. Material didáctico.

Se otorgará a los trabajadores un apoyo para material didáctico equivalente a \$374.00 (trescientos setenta y cuatro pesos 00/100 M. N.) mensuales.

XXXIII. Compensación para la separación digna.

Cada año "El IMTA" asignará un fondo para otorgar a los trabajadores una compensación para su retiro digno con un monto mínimo de seis millones que podrá incrementarse anualmente por acuerdo de "Las Partes". Tendrán derecho a esta prestación los trabajadores que se separen del IMTA por jubilación que tengan por lo menos 20 años y un día de servicio en "El IMTA" y por fallecimiento que tengan por lo menos 15 años y un día de servicio en "El IMTA".

Para el caso de fallecimiento el monto será de \$150,000.00 (ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) que se descontará del fondo disponible anual.

Para el caso de la separación por jubilación se establecerá como mínimo 14.0 días de salario integrado por año laborado. Para el caso del personal operativo el monto mínimo será el de \$250,000.00 (doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.)

Los lineamientos, criterios y dictámenes para la asignación de este beneficio serán definidos por la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Evaluación, Estímulos, Desarrollo Profesional y Separación (CMIPEEDPS).

XXXIV. Estímulos de productividad

"El IMTA", definirá cada año el monto de recursos económicos para estímulos de productividad, los cuales no podrán ser inferiores a 1.5 millones de pesos (MDP) para el personal de categoría y de 0.5 MDP para el personal operativo. Dichos montos deberán ser informados a la CMIPEEDPS a más tardar en el mes de mayo.

"El IMTA" incrementará el monto de estímulos de productividad con base en que se rebasen 50 MDP de ingresos propios cobrados que podrá ser analizado por "Las Partes".

SECRETARÍA AUXILIAR DE
EMPLAZAMIENTOS A HUELGA

16

A

X
↓

↓

X

↓

↓

Ar.

↓

La CMIPEEDPS elaborará y aplicará los lineamientos y procedimientos para la asignación de estímulos cada año.

CAPÍTULO II
Prestaciones de seguridad y previsión social

Cláusula 76. De las prestaciones del ISSSTE en materia de jubilaciones, pensiones y seguros por invalidez y riesgos de trabajo.

En materia de prestación de servicios de seguridad y previsión social, "El IMTA" se sujetará a las disposiciones de la normatividad del ISSSTE en beneficio del trabajador. Para el trabajador contratado hasta el 31 de marzo de 2007 se aplicará lo establecido en el Artículo Décimo Transitorio de la Ley del ISSSTE. Para el trabajador contratado después del 31 de marzo de 2007, que de manera voluntaria optó por el esquema de cuentas individuales, se aplicará lo establecido en la Ley del ISSSTE vigente.

Cláusula 77. De las indemnizaciones globales.

Al trabajador que se separe definitivamente del servicio, sin tener derecho a pensión del ISSSTE, se le otorgará una indemnización global por parte del ISSSTE según sus años de cotización, conforme al Artículo 44 del Reglamento para el Otorgamiento de Pensiones de los Trabajadores Sujetos al Régimen del Artículo Décimo Transitorio.

Cláusula 78. De la maternidad.

Las madres derechohabientes gozarán de las prestaciones y servicios de maternidad que se especifican en los artículos 39 y 40 de la Ley del ISSSTE vigente.

Cláusula 79. De los préstamos personales.

Los préstamos otorgados por el ISSSTE se otorgarán al trabajador y al pensionado conforme a lo establecido en el Artículo 162 de la Ley del ISSSTE vigente.

Los préstamos otorgados por el ISSSTE descritos en el Artículo 162 de la Ley del ISSSTE vigente, serán gestionados individualmente por cada trabajador ingresando a la página del ISSSTE denominada Sistema de Inscripción y Asignación Electrónica de Préstamos Personales (SIAEPP). "El SITIMTA" asesorará a los trabajadores que así lo soliciten.

Cláusula 80. De la continuidad del servicio médico.

El trabajador dado de baja podrá conservar los derechos del servicio médico del ISSSTE hasta donde lo establece el Artículo 43 de la Ley del ISSSTE vigente.

En este sentido, el trabajador que lo requiera tendrá hasta 60 días para solicitar por escrito al ISSSTE la continuidad en el servicio médico y otros servicios para no perder su antigüedad, "El SITIMTA" dará la asesoría para los trabajadores que así lo soliciten.

Cláusula 81. De las enfermedades de trabajo o riesgos de trabajo.

En el caso de accidentes y enfermedades a que está expuesto el trabajador, en el ejercicio de sus funciones, se procederá según lo dispuesto en la Ley del ISSSTE vigente.

Cláusula 82. Del sistema de ahorro para el retiro.

Este sistema está dirigido al apoyo de los planes de pensión del trabajador. Para ello, "El IMTA" aporta el 2% bimestral del salario base de cada trabajador, quien podrá tener acceso a esos recursos en los casos de pensión o jubilación, o de pensión por invalidez. En caso de fallecimiento del trabajador, serán sus beneficiarios quienes lo reciban.

Cláusula 83. Del Fovissste.

"El IMTA" aporta el 5% bimestral del sueldo base de cada trabajador, quien podrá tener acceso a créditos del Fovissste.

Cláusula 84. Licencia por matrimonio.

Al trabajador que contraiga matrimonio se le concederán diez días hábiles con licencia de goce de sueldo por una sola vez, comprometiéndose a entregar su acta de matrimonio dentro de los sesenta días posteriores a la terminación de la licencia.

Cláusula 85. Asistencia legal.

"El IMTA", a través de la Unidad Jurídica, asesorará, coordinará, y establecerá los mecanismos de asistencia y apoyo en materia jurídica a los trabajadores de "El IMTA" en el marco de la LFT, actuando como órgano de consulta, siempre y cuando no exista un conflicto de interés.

CAPÍTULO III
Prestaciones sindicales

Cláusula 86. Prestaciones sindicales.

Serán aquellas otorgadas sólo al trabajador agremiado a "El SITIMTA" y consisten en:

- I. Gastos de administración, mantenimiento y renta a "El SITIMTA". "El IMTA" entregará anualmente a "El SITIMTA" la cantidad de \$252,200.00 (doscientos cincuenta y dos mil doscientos pesos 00/100 M.N.) por concepto de apoyo a los gastos de administración, mantenimiento y renta de local sindical. Esta aportación será realizada en el mes de mayo de cada año.
- II. Fomento a actividades sindicales. "El IMTA" entregará anualmente a "El SITIMTA" la cantidad de \$200,000.00 (doscientos mil pesos 00/100 M.N.) por concepto de fomento a actividades sindicales. La aportación se realizará en el mes de mayo de cada año.
- III. Simposio SITIMTA. "El IMTA" aportará anualmente a "El SITIMTA" la cantidad de \$149,900.00 (ciento cuarenta y nueve mil pesos 00/100 M.N.) como

[Handwritten signature]

reconocimiento de su aniversario. La aportación se realizará en el mes de mayo de cada año.

IV. Apoyo para evento científico-cultural.

"El IMTA" aportará anualmente a "El SITIMTA" la cantidad de \$136,000.00 (ciento treinta y seis mil pesos 00/100 M. N.) para el desarrollo de un evento científico-cultural de los trabajadores. La aportación se realizará en el mes de mayo de cada año.

V. Automóviles.

EL IMTA" asignará, de su parque vehicular, a "El SITIMTA" tres vehículos con póliza de seguro de cobertura amplia, en los mismos términos que operan los vehículos de "El IMTA". Dicho parque vehicular será de lo más reciente que cuente "El IMTA" y deberán contar con calcomanía de verificación "Cero". En relación con el suministro de gasolina, mantenimiento y verificación vehicular, entre otros, serán también en las mismas condiciones en que operan los vehículos de "El IMTA".

En eventos especiales que requieran traslado de personal, "El IMTA" en común acuerdo con "El SITIMTA", proporcionará los vehículos, los insumos (gasolina y pago de peaje, entre otros).

VI. Promoción del Secretario General

"Las Partes" acuerdan que el Secretario General del SITIMTA se promueva a la categoría inmediata superior al término de cada gestión sindical.

**TÍTULO SÉPTIMO
DE LAS COMISIONES MIXTAS**

CAPÍTULO ÚNICO

Cláusula 87. Descripción de las comisiones mixtas.

Son comisiones mixtas los órganos paritarios establecidos en este CCT, integrados por representantes de "El IMTA" y de "El SITIMTA", cuyo objetivo es armonizar las relaciones de trabajo entre "El IMTA" y sus trabajadores. "El IMTA" otorgará las facilidades necesarias a las personas comisionadas por "Las Partes" para el buen desempeño de sus funciones. Las comisiones mixtas podrán ser temporales o permanentes, y la participación de sus integrantes será por un periodo de dos años de manera escalonada.

Las atribuciones, funciones y responsabilidades de las comisiones mixtas estarán previstas en los reglamentos, los cuales se formularán y aprobarán por "Las Partes".

Cláusula 88. Autonomía y obligatoriedad de los dictámenes de las comisiones mixtas.

Las comisiones mixtas son autónomas, y sus dictámenes y acuerdos, en términos del Artículo 392 de la LFT, serán de observancia obligatoria para "El IMTA", para "El SITIMTA" y para los trabajadores, siempre que se ajusten a la LFT y al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large blue signature at the bottom right.

Cláusula 89. De la integración de las comisiones mixtas.

En un plazo no mayor a treinta días a partir de la fecha en que este CCT sea depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se integrarán las comisiones mixtas siguientes:

- I. Conciliación y Resolución.
- II. Ingreso, Promoción, Evaluación, Estímulos y Desarrollo Profesional y Separación.
- III. Deporte, Cultura y Salud.
- IV. Seguridad e Higiene.
- V. Igualdad y Género

En el futuro, además de estas comisiones, podrían implementarse otras, en función de las necesidades que se presenten en la relación laboral entre "Las Partes", las cuales se pactarán de común acuerdo.

Cláusula 90. De la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

Estará integrada por tres representantes de "El SITIMTA" y tres representantes de "El IMTA". Por medio de esta comisión se resolverán los conflictos que se presenten con motivo del cumplimiento, interpretación y ejecución de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusula 91. De la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Evaluación, Estímulos, Desarrollo Profesional y Separación.

Estará integrada por cuatro representantes de "El SITIMTA" y cuatro de "El IMTA". Por medio de esta comisión se establecerán los lineamientos y procedimientos en materia de ingreso, reingreso o promoción; desarrollo profesional; evaluación de desempeño y estímulos, y separación del trabajador; se resolverán los conflictos en esta materia conforme a lo establecido en este Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusula 92. De la Comisión Mixta de Deporte, Cultura y Salud.

Estará integrada por dos representantes de "El SITIMTA" y dos representantes de "El IMTA". "Las Partes", a través de esta Comisión, promoverán eventos deportivos, culturales y de salud en beneficio del trabajador, conforme a lo pactado en este Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusula 93. De la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Estará integrada por cuatro representantes de "El SITIMTA" y cuatro de "El IMTA", cuya función será normar y vigilar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de las funciones del trabajador, así como orientar al trabajador respecto de los servicios que otorga el ISSSTE y asegurar que éstos se presten de manera ágil y eficaz, y conforme a lo pactado en este Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusula 94. De la Comisión Mixta de Igualdad y Género.

Estará integrada por cuatro representantes de "El SITIMTA" y cuatro de "El IMTA" más sus respectivos suplentes, cuya función será fortalecer la perspectiva de igualdad y género en el quehacer cotidiano del IMTA, para posicionarla como tema transversal a todos los procesos y proyectos que se desarrollen en la institución, conforme a lo pactado en este Contrato Colectivo de Trabajo.

 Ar.

Cláusula 95. Del Consejo de Ciencia y Tecnología de "El SITIMTA".

El Consejo de Ciencia y Tecnología será coordinado por "El SITIMTA" y tendrá carácter incluyente para todo trabajador de "El IMTA".

Este Consejo realizará propuestas de líneas de investigación y desarrollo tecnológico, que serán analizadas por "El IMTA" y, en su caso, incorporadas al Programa Anual de Trabajo de "El IMTA".

Este Consejo conocerá y propondrá mejoras al procedimiento institucional de gestión de proyectos, internos, contratados y de investigación.

Los representantes del Consejo participarán en la reunión de la Junta Directiva con el objetivo de impulsar la proyección del Instituto en su carácter de Centro Público de Investigación; proponer líneas de investigación, desarrollo tecnológico e innovación que contribuyan a la gestión sustentable de los recursos hídricos del país; sugerir las mejoras al procedimiento institucional de gestión de proyectos, de investigación y desarrollo tecnológico internos y contratados y coadyuvar en la resolución de los conflictos que puedan presentarse en el ámbito de ciencia y desarrollo tecnológico.

"El IMTA" otorgará las facilidades necesarias para la realización del evento científico-cultural.

TRANSITORIOS

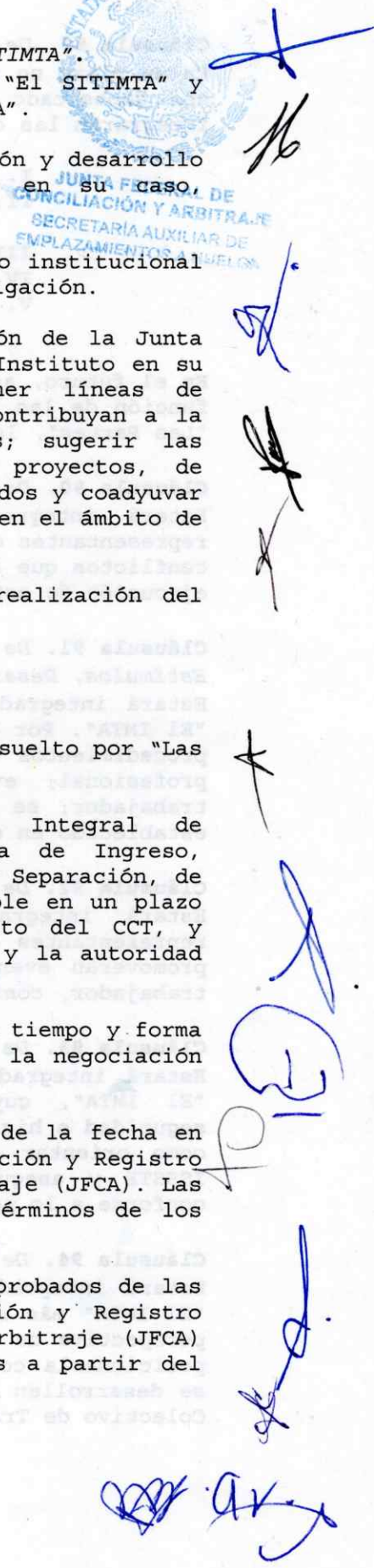
PRIMERO. Cualquier aspecto no previsto en este CCT será resuelto por "Las Partes" en las fechas programadas para tal efecto.

SEGUNDO. La revisión y actualización del Sistema Integral de Profesionalización se realizará por la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Evaluación, Estímulos, Desarrollo Profesional y Separación, de conformidad con la Constitución y la normatividad aplicable en un plazo no mayor de noventa días contados a partir del depósito del CCT, y requerirá por ley la aprobación de la Junta de Gobierno y la autoridad correspondiente.

TERCERO. "Las Partes" se comprometen a dar cumplimiento en tiempo y forma a las notas acordadas en las minutas correspondientes en la negociación de este Contrato Colectivo de Trabajo.

CUARTO. La vigencia de este CCT surtirá efecto a partir de la fecha en que éste sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y/o Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA). Las revisiones del CCT y de los salarios se harán en los términos de los artículos 399 III y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTO. "Las Partes" acuerdan presentar los reglamentos aprobados de las Comisiones Mixtas ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y/o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) para su registro, en un plazo de treinta días naturales a partir del depósito del CCT.

 A vertical column of handwritten signatures and stamps on the right side of the page. At the top is a large blue 'X' mark. Below it is a signature. Further down is a blue circular stamp that reads "JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SECRETARÍA AUXILIAR DE EMPLAZAMIENTOS A BIEN". Below the stamp is another signature. At the bottom of the column is a large, stylized signature.

SEXTO. La CMIPEEDPS revisará los lineamientos y procedimientos del Inciso VI Año Sabático Cláusula 48 "Licencias Especiales". Se establece un mes para tal efecto a partir de la firma del presente CCT.

SÉPTIMO. "Las Partes" se comprometen a nombrar, en un plazo no mayor de 15 días naturales posteriores al depósito del CCT ante el CFCYRL y/o JFCA, a sus respectivos representantes para concretar los acuerdos de este Contrato Colectivo de Trabajo.

OCTAVO. Una vez firmado y depositado el CCT ante la autoridad competente, "El SITIMTA" procederá a retirar los elementos informativos y promocionales relativos al emplazamiento a huelga.

NOVENO. Queda abrogado el Reglamento Interno de Trabajo del IMTA a partir del depósito del CCT ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y/o Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

DÉCIMO. "Las Partes" gestionarán, ante las instancias correspondientes, el cambio de denominación de puesto de tecnólogo del agua a investigador.

DÉCIMO PRIMERO. "El IMTA" gestionará ante las instancias correspondientes que, en ningún momento y en ninguna circunstancia, los sueldos y salarios de los trabajadores podrán ser menores a lo indicado en los tabuladores vigentes (nota cinco de tabuladores de la SHCP para el IMTA).

DÉCIMO SEGUNDO. En lo correspondiente al ejercicio fiscal 2022, las prestaciones sindicales serán reconocidas a partir del depósito del CCT ante el CFCYRL y/o JFCA, por lo que deberán pagarse los pendientes económicos a más tardar el 30 de mayo de 2023.

DÉCIMO TERCERO. El pago de las prestaciones otorgadas en el presente CCT se realizará a partir del depósito del mismo ante el CFCYRL y/o JFCA y serán cubiertas a los trabajadores en la segunda quincena contabilizada a partir de dicho depósito.

DÉCIMO CUARTO. "Las Partes", por conducto de la CMIPEEDPS, elaborarán la propuesta de la Curva Salarial Específica que contemple integrar la compensación a salario base para los trabajadores operativos, en un plazo de cuatro meses a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

DÉCIMO QUINTO. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene elaborará los lineamientos y procedimientos referentes al trabajo a domicilio en un plazo no mayor de cuatro meses, contados a partir del depósito del Contrato Colectivo de Trabajo.

DÉCIMO SEXTO. "El IMTA" gestionará ante la SHCP el pago de "Ajuste fiscal" a los sueldos de todos los trabajadores, correspondiente al diferencial de cinco días por año, resultante de los días que se dejan de pagar por el sistema de pago por quincenas, el cual suma anualmente 360 días.

DÉCIMO SÉPTIMO. "El IMTA" gestionará ante la SEMARNAT y la SHCP los recursos económicos necesarios respecto del Convenio de Recuperación y Protección del Ingreso acordado entre "Las Partes".

"El IMTA" entregará a "El SITIMTA" la documentación respectiva de las gestiones realizadas cada mes.

DÉCIMO OCTAVO. Para el personal operativo, "El IMTA" gestionará ante las instancias correspondientes la integración del concepto de Compensación al Salario Base Tabular indicado en el Tabulador Mensual Bruto y actualizará las prestaciones correspondientes en las que se considera como referencia de cálculo el salario base.

DÉCIMO NOVENO. Cuando "El SITIMTA" tenga la necesidad de estallar una huelga y ésta sea declarada como legalmente existente, "El IMTA" se compromete a pagar el 100% de los salarios caídos, en términos de lo que determina la Ley Federal del Trabajo.

DUODÉCIMO. "El IMTA" realizará las gestiones ante la SEMARNAT y la SHCP para obtener recursos fiscales que permitan la recategorización de los Tecnólogos del Agua por lo menos un nivel.

DUODÉCIMO PRIMERO. "El IMTA" gestionará ante las autoridades competentes hasta alcanzar gradualmente el 13% del Fondo de Ahorro Institucional para la revisión contractual del 2024.

DUODÉCIMO SEGUNDO. "El IMTA" realizará los cálculos para presupuestar la promoción de un nivel de todos los Tecnólogos del Agua y gestionará ante la SHCP su aprobación en el PEF 2023. "El IMTA" proporcionará a "El SITIMTA" en tiempo y forma la documentación de dicha gestión, para que "El SITIMTA" coadyuve ante otras instancias.

DUODÉCIMO TERCERO. "El IMTA" realizará la gestión ante la SEMARNAT y la SHCP para que la Compensación garantizada se integre en su totalidad al sueldo base de los Tecnólogos del Agua. "El IMTA" informará mensualmente a "El SITIMTA" de los avances de dicha gestión, anexando la documentación respectiva.


DUODÉCIMO CUARTO. "El IMTA" y "El SITIMTA" asignarán personal para la revisión y conclusión de los lineamientos y procedimientos para "Cambio de Adscripción". Se establece un mes para tal efecto a partir de la firma del presente CCT, mientras tanto sólo se atenderán casos "especiales" con la participación bilateral conforme al CCT vigente.

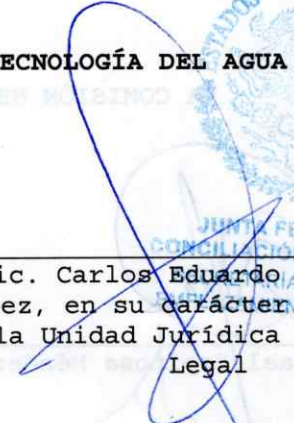
DUODÉCIMO QUINTO. "El IMTA" atenderá lo acordado en los oficios No. RJE.06.01.-034 y RJE.06.-056, de fechas 25 de enero de 2023 y 17 de febrero de 2023 respectivamente.

DUODÉCIMO SEXTA. Este Contrato Colectivo de Trabajo será depositado en el área correspondiente del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y/o Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por petición de "Las Partes" a la Junta Especial número ONCE de la JFCA, donde se signa el presente para los usos legales a que tenga lugar.


Jiutepec, Morelos, a 24 de febrero de 2023

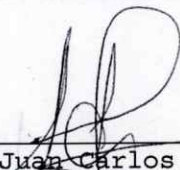
POR EL INSTITUTO MEXICANO DE TECNOLOGÍA DEL AGUA



Mtro. José de Jesús Aguirre Bautista
en su carácter de Titular de la
Unidad de Administración y Finanzas
y Apoderado Legal



Lic. Carlos Eduardo Solórzano
López, en su carácter de titular
de la Unidad Jurídica y Apoderado
Legal


**POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO
MEXICANO DE TECNOLOGÍA DEL AGUA
EL COMITE EJECUTIVO Y SU APODERADO LEGAL**



Mtro. Rafael Espinosa
Méndez
Secretario General


Mtro. Juan Carlos
Herrera Ponce
Secretario de Trabajo y
Conflictos


Mtro. Jorge González
Meraz
Secretario de
Organización


Mtro. Ángel Saúl Reyes
Lastiri
Secretario de Actas y
Acuerdos


Dr. Armando Rivas
Hernández
Secretario de Finanzas


Lic. Pedro Ponce Bello
Apoderado Legal

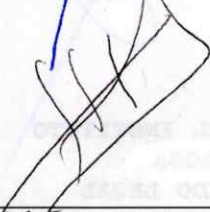
LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE "El SITIMTA"



Mtro. Rafael Espinosa Méndez



Mtro. Jorge González Meraz



Mtro. José Ángel Aguilar Zepeda



Mtro. Germán Faustino Palma Moreno



Sria. Cecilia Castañeda Hernández



Mtro. Ricardo Andrés Álvarez
Bretón



Mtro. Jorge Humberto Salgado
Rabadán



Lic. Pedro Ponce Bello



Ar. 

