

# REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL NO DOCENTE DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

## CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.** El presente Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional se establecen entre el propio Instituto y la Sección XI del S.N.T.E., de conformidad con lo dispuesto por el Título IV, Capítulo II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional y con fundamento en el Artículo 33 de la Ley Orgánica del I.P.N.

**Artículo 2.** El presente reglamento fija las Condiciones de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional, que conjuntamente con sus dos anexos:

- I. Prestaciones Sociales, Económicas y Culturales.
- II. Seguridad e Higiene.

Son de observancia obligatoria para el personal No Docente, el titular y demás funcionarios del Instituto Politécnico Nacional y sus órganos de apoyo incluyendo en éstos a todos los Centros de Trabajo que dependan del Instituto en cualquier parte del país.

**Artículo 3.** Las disposiciones de este Reglamento no son aplicables al personal que ocupe puestos de los considerados de confianza y que están comprendidos en el Artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

**Artículo 4.** La relación jurídica de trabajo entre el titular del Instituto Politécnico Nacional y los Trabajadores No Docentes a su servicio, se registrará en primer término por el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo o en lo dispuesto por el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública; el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional: la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Orgánica y Reglamento Interno del Instituto Politécnico Nacional. En lo no previsto por estos ordenamientos, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal de Trabajo; el Código Federal de Procedimientos Civiles; las leyes del orden común, la jurisprudencia, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

**Artículo 5.** El presente Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo, se revisará cada dos años durante los meses de febrero y marzo o a su solicitud de cualquiera de las partes en los casos siguientes:

- I. Para subsanar omisiones del Reglamento;
- II. Para precisar la interpretación de uno o más de sus artículos, y
- III. Cuando sus disposiciones contraríen a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica y el Reglamento Interno del Instituto Politécnico Nacional y el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, en virtud de reformas o modificaciones que sufran estos ordenamientos.

Para los efectos anteriores, en un plazo de treinta días contados a partir de la solicitud de revisión de este Reglamento, la que deberá presentarse por escrito y fundarse debidamente, se integrará una Comisión Mixta Paritaria con representantes del Instituto Politécnico Nacional y la Sección XI del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, para analizar dicha solicitud.

**Artículo 6.** Las condiciones salariales del personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional, se revisarán anualmente a partir del mes de febrero, a efecto de mantener la nivelación de los nuevos tabuladores, los cuales no serán menores con respecto a los de las demás instituciones educativas similares de tipo superior en el área metropolitana y de acuerdo con las condiciones particulares de la formulación del anteproyecto presupuestal del siguiente ejercicio. El procedimiento de revisión se realizará por separado de los criterios establecidos en la revisión que se efectúa para el resto del personal del Gobierno Federal.

**Artículo 7.** Para da debida interpretación y aplicación del presente Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional, en el curso de este instrumento, se denominarán:

- I. S.E.P.: a la Secretaría de Educación Pública.
- II. I.P.N.: Al Instituto Politécnico Nacional.
- III. Titular: Al Director General del I.P.N.
- IV. S.N.T.E: Al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.
- V. Reglamento: Al presente documento que suscriben pro una parte el Titular del Instituto Politécnico Nacional, y por la otra la Representación Sindical del I.P.N., S.N.T.E., Sección XI.
- VI. Ley: A la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.
- VII. Ley del I.S.S.T.E.: A la Ley del Instituto y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- VIII. Ley Orgánica: A la Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional
- IX. Reglamentos: A los que se deriven de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los que de común acuerdo aprueben las partes para fines específicos.
- X. El Tribunal: Al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- XI. Uso: A la práctica reiterada de una conducta de carácter laboral en determinado centro de trabajo del I.P.N.
- XII. Costumbres: A la práctica reiterada de una conducta de carácter laboral en el I.P.N.
- XIII. Centro de Trabajo: A la Escuela, Centro o Unidad a donde está adscrito el Personal No Docente.
- XIV. Adscripción: Al lugar donde el Personal No Docente presta sus servicios.
- XV. Personal No Docente: A la persona que presta sus servicios al Instituto Politécnico Nacional, desempeñando trabajos administrativos, técnicos y manuales en los términos del presente Reglamento.
- XVI. Salario: Al sueldo o salario que se asignan en los tabuladores regionales para cada puesto, y que constituyen el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.
- XVII. Tabulador: Al documento que contiene el salario mensual en cada puesto.

- XVIII. Antigüedad: Para efectos de Seguridad Social: Al tiempo efectivo durante el cual el personal No Docente haya prestado sus servicios, desde la fecha de su ingreso a cualquier dependencia o entidad de la administración pública, cuyo personal se encuentre sujeto al régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, independientemente del tipo de labores desempeñadas durante este lapso y de su calidad de interino, provisional o de base.
- XIX. Comisiones Mixtas: Se entiende por comisiones mixtas los organismos colegiados pactados paritariamente entre el titular del Instituto Politécnico Nacional y la Sección XI del S.N.T.E., para planear, analizar, discutir y resolver asuntos que correspondan a la aplicación de leyes y reglamentos de observancia para el personal No Docente.

**Artículo 8.** La Sección XI del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, acreditará en cada caso, por escrito ante el I.P.N., a sus representantes legales correspondientes. El Instituto, tratará los asuntos que interesen colectivamente, a todos o a una parte de los trabajadores del mismo, sólo con los representantes sindicales acreditados.

Los asuntos de interés colectivo presentado por grupos o comisiones de trabajadores no acreditados por el S.N.T.E. podrán ser atendidos por el Instituto, pero no serán motivo de acuerdos extrasindicales.

Los asuntos de carácter individual podrán ser tratados a elección del interesado, por medio de los representantes sindicales o directamente ante las autoridades del Instituto.

**Artículo 9.** El Instituto Politécnico Nacional y la Sección XI del S.N.T.E., acordarán los asuntos que deban ser gestionados por las representaciones sindicales correspondientes, y para el efecto se podrán integrar las Comisiones Mixtas que se requieran para la atención de los asuntos y en su caso solución de problemas específicos del Personal No Docente del Instituto.

**Artículo 10.** Los funcionarios y jefes del I.P.N., vigilarán la debida observancia de este reglamento dictando las órdenes e instrucciones que corresponda, sin actitudes ofensivas para la dignidad de sus subalternos; con la claridad y firmeza que demanden la disciplina, la atención de los servicios y el despacho de los asuntos de su competencia.

**Artículo 11.** Los trabajadores No Docentes del I.P.N., cumplirán con todo celo sus obligaciones y desempeñarán con eficiencia y eficacia las funciones que le correspondan. Los trabajadores que tengan trato directo con estudiantes, profesores y público en general, lo harán con la más cuidadosa cortesía, diligencia, oportunidad, claridad y exactitud de la información que deban proporcionar o en el servicio que deben prestar.

**TÍTULO SEGUNDO**  
**DEL PERSONAL NO DOCENTE DEL INSTITUTO**  
**POLITÉCNICO NACIONAL**  
**CAPÍTULO I**  
**DE LA ADMISIÓN E INGRESO DEL PERSONAL**

**Artículo 12.** Se crea la Comisión Mixta de Selección y Admisión que estará integrada por igual número de representantes del Instituto y del S.N.T.E. y se regirá conforme a su propio Reglamento.

**Artículo 13.** El ingreso del Personal No Docente al I.P.N., estará sujeto al proceso de selección y admisión a que se refiere éste capítulo.

**Artículo 14.** Para formar parte del Personal No Docente del I.P.N., se requiere:

- I. Tener por lo menos 16 años cumplidos.
- II. Presentar una solicitud, utilizando la forma oficial que autorice el Instituto, la cual deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante y características personales.
- III. Ser de nacionalidad mexicana, con la excepción prevista en el Artículo 9o. de Ley;
- IV. Estar en el ejercicio de los derechos civiles y políticos que les correspondan, de acuerdo con su sexo y edad;
- V. No haber sido separado de algún puesto, cargo o comisión por motivos análogos a los que en este Reglamento se consideran como causas de destitución, a no ser que, por el tiempo transcurrido, que no será menor a dos años a partir de su separación el Instituto estime que son de aceptarse sus servicios;
- VI. No tener impedimento físico para el trabajo que solicita. Esto podrá ser comprobado mediante examen médico.
- VII. Tener los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto solicitado. Para comprobar lo anterior, deberá sujetarse a los concursos, pruebas de competencia o certificación de documentos que fije el Instituto, y
- VIII. Rendir protesta de Ley.

**Artículo 15.** El concurso de selección para la admisión de Personal No Docente al I.P.N., es el procedimiento mediante el cual se seleccionará a los aspirantes a ocupar las plazas de última categoría de nueva creación, o las disponibles en cada grupo una vez cumplido el proceso de promoción correspondiente con motivo de las vacantes que ocurrieran y previo estudio realizado por el titular de la Institución, tomando en cuenta la opinión del Sindicato que justifique su ocupación y serán cubiertas en un 50% libremente por el Titular y el restante 50% por los candidatos que proponga el Sindicato. Los aspirantes a ocupar los puestos vacantes deberán reunir los requisitos que para éstos señale el Instituto.

**Artículo 16.** Para los efectos del artículo anterior, el I.P.N., notificará al Sindicato, mediante oficio, lo dispuesto al contenido que le corresponde en relación a los puestos de última categoría de nueva creación a los disponibles en cada grupo, inmediatamente después de concluido el proceso de promoción.

**Artículo 17.** Una vez que el Sindicato reciba la notificación a que se refiere el artículo 16o., podrá proponer los candidatos que le correspondan, lo cual deberá realizar a través de oficio que contenga la relación de aspirantes.

**Artículo 18.** Las órdenes que autoricen al trabajador a tomar posesión de su empleo, serán expedidas dentro de un plazo máximo de diez días hábiles a partir de la fecha de los acuerdos de designación o promoción.

**Artículo 19.** Todo nombramiento que se expida, quedará insubsistente cuando el trabajador no se presente a tomar posesión del puesto conferido en un plazo de cinco días hábiles, a partir de la fecha en que se le comunique legalmente su designación. Este plazo podrá ser ampliado a juicio de la Dirección de Recursos Humanos del Instituto, cuando existan circunstancias que lo ameriten.

**Artículo 20.** Ningún trabajador podrá tomar posesión de su puesto sin contar con la comunicación oficial respectiva.

**Artículo 21.** No existirán en el I.P.N. los llamados trabajadores meritorios, y las personas que para cumplir su servicio social obligatorio se encuentren laborando en el Instituto, con o sin pago, en ningún caso crearán derechos especiales, pues se rigen por un Reglamento de Servicio Social.

**Artículo 22.** Para el cumplimiento de lo previsto en el Artículo 15o., los candidatos a ocupar las plazas a que se refiere el mismo, deberán cumplir con los requisitos establecidos en las bases de selección y admisión; las cuales serán revisadas y actualizadas en los términos que señala el artículo 2o. transitorio.

**Artículo 23.** Para los puestos de trabajador No Docente, en todos los grupos, ramas y niveles se preferirá a los egresados del propio Instituto.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LA DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL NO DOCENTE**

**Artículo 24.** Los trabajadores No docentes del I.P.N. se clasifican en:

- I. Trabajadores de confianza, y
- II. Trabajadores de base.

**Artículo 25.** Son trabajadores de confianza, todos aquellos a los que se refiere el Artículo 5o. de la Ley, y los consignados como tales, en el catálogo de puestos autorizados para el I.P.N.

**Artículo 26.** Se consideran trabajadores de base a todos aquellos trabajadores No Docentes, que no estén incluidos en el artículo anterior y serán inamovibles conforme a lo dispuesto por el Artículo 6o., de la Ley.

**Artículo 27.** Para los efectos del presente reglamento, son trabajadores No Docentes, todo aquel personal que no desempeñe funciones inherentes al proceso de enseñanza-aprendizaje, propias de los profesores y alumnos del I.P.N.

**Artículo 28.** Los trabajadores de base que sean designados para ocupar algún puesto de confianza, quedarán suspendidos en sus derechos y liberados de sus obligaciones sindicales

durante el tiempo que ocupen dicho puesto, readquiriéndolos una vez que cesen en el desempeño del mismo.

**Artículo 29.** El personal No Docente del I.P.N., se clasificará conforme a su Catálogo Institucional de Puestos.

**Artículo 30.** Los trabajadores No Docente del I.P.N., prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por su titular o por el funcionario en quien delegue tal función.

**Artículo 31.** Los trabajadores prestarán al I.P.N. servicios materiales intelectuales o de ambos géneros mediante nombramiento definitivo, provisional, interino, por tiempo fijo o por obra determinada, expedido por el titular o por la persona que estuviere facultada para ello, los nombramientos tendrán carácter de:

- I. Definitivo, cuando se otorgue para cubrir una vacante definitiva o una plaza de nueva creación, de acuerdo con lo ordenado por el artículo 13o. de este reglamento.
- II. Provisional, cuando se otorga a un trabajador para ocupar una vacante temporal, mayor de seis meses, originada por una licencia sin goce de sueldo.
- III. Interino, cuando se otorga a un trabajador, que ocupa una vacante por licencia del titular de la plaza, que no exceda de seis meses.
- IV. Tiempo Fijo, el que se otorga a un trabajador que tiene una fecha cierta para su terminación, y
- V. Por obra determinada el que se otorgue a un trabajador para que realice una obra concreta y perfectamente definida.

### **CAPÍTULO III DE LA ADSCRIPCIÓN Y LUGAR DE TRABAJO**

**Artículo 32.** El personal No Docente del I.P.N. será adscrito a la Escuela, Centro o Unidad para la cual fue nombrado y sólo podrá ser cambiado de adscripción en los siguientes casos:

- I. Por necesidades del servicio; en este caso es menester que la autoridad que solicita el cambio de adscripción aporte los elementos que justifiquen la decisión tomada al trabajador. En todo caso no deberá verse afectados ni la categoría ni el sueldo del trabajador.

En el caso anterior, si el trabajador manifiesta su oposición por sí, o por su representante sindical en un plazo de cinco días hábiles contados desde la fecha en que se le dio a conocer su cambio deberá demostrar ante el titular del Centro de trabajo de su adscripción la improcedencia de la medida, para que ella determine lo conducente.

- II. Cuando se justifique debidamente que:

El nivel ejecución; el comportamiento y el cumplimiento de sus obligaciones quedan al margen de lo previsto en el presente Reglamento.

En tal caso el trabajador podrá ser puesto a disponibilidad de la Dirección de Recursos Humanos, del Instituto quien lo reasignará a la Escuela, Centro o Unidad que requiera sus servicios.

- III. Cuando haya común acuerdo entre el trabajador y los titulares de las Escuelas, Centros o Unidades involucrados. De cualquier modo deberá mediar la autorización de la Dirección de Recursos Humanos para oficializar el cambio de adscripción, y
- IV. Por permuta concertada de común acuerdo, entre trabajadores del mismo grupo laboral y nivel de sueldo, sin perjuicio de terceros y con la anuencia del Instituto. Se considerará insubsistente la permuta cuando, se compruebe que se realizó por inmoralidad de los permutantes.

**Artículo 33.** Los trabajadores No Docentes del I.P.N. tendrán asignado un lugar específico o área de trabajo para la realización de sus actividades y no podrán abandonarlo durante las horas laborales sin la autorización expresa de su Jefe Inmediato Superior o la Autoridad que en su caso se encuentre presente.

El abandono de lugar de trabajo sin la debida autorización será motivo de las sanciones o extrañamientos previstos en el presente Reglamento.

En su caso, el trabajador que abandone el lugar de trabajo por causa de fuerza mayor, contará con dos días hábiles para justificar debidamente los motivos de su ausencia.

**Artículo 34.** Cuando un trabajador necesite ausentarse de su lugar de trabajo durante las horas laborables para atender asuntos de interés particular, deberá comunicarlo por escrito a su Jefe Inmediato Superior, indicando el tiempo que permanecerá ausente.

La ausencia del trabajador que exceda del tiempo autorizado, a criterio del Jefe Inmediato dará lugar al descuento en el sueldo equivalente al tiempo excedido del permiso o la reposición de trabajo del tiempo utilizado.

**Artículo 35.** Los trabajadores que teniendo un lugar fijo para la distribución y asignación de tareas, ejecuten éstas en forma ambulatoria, principiarán y terminarán sus labores en ese lugar, contándose como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en ir a donde deban desempeñar su labor y el del correspondiente regreso.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, contarán con los medios o gastos de transporte que les permitan cumplir con sus tareas.

**Artículo 36.** Cuando el trabajador sea trasladado de una población a otra, la Escuela, Centro o Unidad en que preste sus servicios, dará a conocer previamente al trabajador las causas del traslado, y tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiere solicitado por el trabajador.

Si el traslado es por un período mayor de seis meses el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que originen el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea directa, ascendientes, descendientes, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica. Así mismo, tendrán derecho a que se les cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en éste párrafo, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas:

- I. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas;
- II. Por desaparición del Centro de Trabajo, y
- III. Por laudo del Tribunal.

**Artículo 37.** Los cambios y permutas que se otorguen conforme a lo estipulado en este capítulo deberán hacerse del conocimiento de la Dirección de recursos Humanos para su autorización correspondiente.

**Artículo 38.** Las permutas deberán ajustarse a las siguientes reglas:

- I. Los solicitantes deberán tener nombramiento definitivo.
- II. La permuta no podrá afectar derechos de terceros, y
- III. Deberá contarse con la autorización de los responsables de las Escuelas, Centro o Unidades involucradas.

#### **CAPÍTULO IV MÉTODOS, PROCEDIMIENTOS Y EQUIPOS DE TRABAJO**

**Artículo 39.** Para la realización de sus actividades los trabajadores No Docentes deberán ajustarse a los métodos, procedimientos y ordenamientos emitidos por el I.P.N., mismos que se darán a conocer al trabajador oportunamente.

**Artículo 40.** El I.P.N., deberá proveer a sus trabajadores con las herramientas, equipo, máquina, instrumentos, materiales de consumo y mobiliario para el desempeño de sus funciones.

**Artículo 41.** Los trabajadores No Docentes, serán responsables del buen uso y protección de los bienes y materiales asignados a su custodia.

**Artículo 42.** Los trabajadores a título personal o la representación sindical podrán sugerir por escrito, los cambios en los métodos y procedimientos de trabajo que conduzcan a facilitar las labores, a disminuir la fatiga de los trabajadores, y el uso racional de los recursos del I.P.N. En todo caso, se dará contestación a dicha sugerencia.

#### **CAPÍTULO V DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO**

**Artículo 43.** El nombramiento obliga al I.P.N. y al trabajador al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento de Trabajo y en la Ley; así como las derivadas de la buena fe, la costumbre y el uso.

**Artículo 44.** La jornada ordinaria de trabajo no podrá ser en ningún caso mayor de cuarenta horas semanales repartidas en un máximo de cinco días.

**Artículo 45.** La jornada ordinaria de trabajo se desarrollará de lunes a viernes. Los trabajadores disfrutarán de descansos los días sábado y domingo, a excepción de los casos contemplados en el Artículo 51 del presente Reglamento.



**Artículo 46.** Las jornadas de trabajo conforme al Artículo 21o. de la Ley se clasifican en diurnas, las comprendidas entre las seis y las veinte horas y nocturnas las comprendidas entre las veinte y las seis horas. La diurna incluye los turnos matutino y vespertino.

**Artículo 47.** La duración máxima de la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas para la diurna y siete para la nocturna.

**Artículo 48.** Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

**Artículo 49.** Los trabajadores que presten sus servicios por jornada continua tendrán derecho a los treinta minutos diarios, programados a mitad de la jornada, para la toma de alimentos o descanso. Ese tiempo será considerado como efectivamente laborado.

**Artículo 50.** El I.P.N. señala a cada trabajador el inicio y término de la jornada de trabajo de acuerdo a su nombramiento y según las necesidades del servicio. Los horarios serán comunicados oportunamente al empleado.

**Artículo 51.** En el caso de conserjes, porteros, veladores, choferes y otros empleados que presten servicios análogos, se podrán definir horario jornadas y días de trabajo diferentes a lo marcado en los Artículos 47 al 50 de este Reglamento, sin exceder las cuarenta horas de trabajo semanal. De cualquier modo deberá tomarse en cuenta el punto de vista del trabajador y del Sindicato.

**Artículo 52.** Para la comprobación de la asistencia y tiempos de entrada y salida, el I.P.N. podrá pedirle al trabajador que firme relaciones, marque tarjetas en relojes especiales, o siga cualquier procedimiento, que, a criterio del Instituto, reúna los requisitos necesarios de control.

**Artículo 53.** El trabajador deberá comprobar su asistencia directa y personalmente. En ningún caso deberá de marcar la tarjeta o firmar por otro empleado ni permitir que otro empleado lo haga por él. Los trabajadores que no cumplan con este requisito se harán acreedores a las sanciones previstas en este Reglamento.

**Artículo 54.** Los horarios establecerán el tiempo laborable, concediendo una tolerancia de diez minutos para llegar al trabajo. Cuando el trabajador llegue después de estos diez minutos pero antes de treinta se hará acreedor a las sanciones que por este respecto marca el presente Reglamento.

**Artículo 55.** Transcurridos los treinta minutos posteriores a la hora fijada para la iniciación de las labores, no se permitirá a ningún empleado registrar su asistencia, ni laborar por considerarse el caso como falta injustificada y el trabajador no tendrá derecho a percibir el salario correspondiente.

**Artículo 56.** Se faculta a los titulares de las escuelas, centros y unidades para disculpar dos retardos en una quincena a un mismo empleado, si el jefe inmediato superior de dicho empleado así lo solicita. Este último deberá llevar un registro de los retardos disculpados para cada uno de los empleados a su cargo.

**Artículo 57.** El empleado que falta injustificadamente a sus labores no tendrá derecho a recibir el salario correspondiente a los días no laborados, sin perjuicio de que se apliquen las sanciones que al respecto se prevén en este Reglamento.

**Artículo 58.** Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

## **CAPÍTULO VI DE LOS SALARIOS Y FORMAS DE PAGO**

**Artículo 59.** Para los efectos del Artículo 32 de la Ley, el sueldo o salario del trabajador No Docente, estará constituido por el monto establecido en el tabulador vigente en el I.P.N., más la prima de antigüedad.

**Artículo 60.** Los salarios de los trabajadores deberán ser pagados en el lugar de trabajo en que estén adscritos, dentro de sus horas de labores, en el penúltimo día hábil de la quincena respectiva.

**Artículo 61.** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

- I. De deudas contraídas con el Estado por concepto de anticipos de salarios; pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.
- II. Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorros, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad.
- III. De los descuentos ordenados por el I.S.S.S.T.E. con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores.
- IV. De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.
- V. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizado al efecto, y
- VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de la Vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

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

**Artículo 62.** El sueldo o salario a que tengan derecho los trabajadores serán pagados en los términos que marque el tabulador de sueldos vigente en el I.P.N. a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo, y sin perjuicio de la prima de antigüedad.

**Artículo 63.** Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un cien por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

**Artículo 64.** Los trabajadores cobrarán personalmente sus salarios y demás prestaciones. Sólo en el caso de que estén imposibilitados para efectuar el cobro, el pago se hará a la persona que el interesado designe como apoderado mediante una carta poder suscrita ante dos testigos y debidamente autorizada por la Dirección de Recursos Humanos del I.P.N. o por la autoridad en quien delegue esta función.

**Artículo 65.** Es nula la cesión de salarios a favor de terceras personas.

**Artículo 66.** El trabajador no podrá ser sustituido en sus funciones por otra persona, ni se permitirá que otro lo haga por él, en cuyo caso, se aplicarán las sanciones a que hubiere lugar.

**Artículo 67.** El tabulador de sueldos del I.P.N. será revisado anualmente por el Instituto, el S.N.T.E. y las dependencias del Gobierno Federal directamente involucradas.

## **CAPÍTULO VII DE LAS VACACIONES, DESCANSOS Y LICENCIAS**

**Artículo 68.** Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio disfrutarán de cuarenta días naturales por concepto de vacaciones anuales, distribuidos en tres períodos.

En todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, debiéndose notificar a los trabajadores que habrán de cumplirlas, con quince días de anticipación.

Para cubrir las guardias a que se refiere el párrafo anterior se establecerá un sistema de rotación de los trabajadores que tengan que cubrirlas y se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieran derecho a vacaciones.

Cuando por las necesidades del servicio un trabajador no pudiese hacer uso de sus vacaciones en los períodos señalados disfrutará de ellas una vez que haya desaparecido la causa que impidiera lo mismo. Para estos efectos se acordará con la autoridad que corresponda el período en que gozará del descanso, que en ningún caso se podrá juntar con el período siguiente.

Los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones no tendrán derecho a doble pago de sueldo.

**Artículo 69.** Los trabajadores no podrán negarse a disfrutar de sus vacaciones en las fecha que le sean señaladas con excepción de los que se encuentren en el desempeño de comisiones accidentales al mismo tiempo que deban disfrutar de aquéllas, en cuyo caso podrán tomarlas treinta días después de su regreso a la unidad de su adscripción

**Artículo 70.** Se considera como días de descanso con goce de sueldo los siguientes: 1o. de enero; 5 de febrero; 21 de marzo; 1o., 5 y 15 de mayo, 21 de julio; 1o. y 16 de septiembre; 12 de octubre; 20 de noviembre; 1o. de diciembre cuando corresponda al cambio del Poder Ejecutivo Federal y 25 de diciembre.

**Artículo 71.** Las licencias a que se refiere este ordenamiento serán sin y con goce de sueldo.

**Artículo 72.** Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

- I. Para el desempeño de puestos de confianza, cargos de elección popular, comisiones oficiales federales y comisiones sindicales.
- II. Para el arreglo de asuntos particulares a solicitud del interesado, una vez dentro de cada año natural y siempre que no tenga nota desfavorable en su expediente; hasta de treinta días a los que tengan un año de servicios; hasta noventa días a los que tengan de uno a cinco años y hasta ciento ochenta días a los que tengan más de cinco años, y
- III. Para cuidados maternales, en el caso de trabajadoras que tengan hijos menores de dos años, hasta por un año.

**Artículo 73.** Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores previo dictamen y la consecuente vigilancia médica en los siguientes términos:

- I. A los empleados que tengan menos de un año de servicios se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.
- II. A los que tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.
- III. A los que tengan de cinco a diez años de servicios hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo, y
- IV. A los que tengan diez años de servicios en adelante hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer las licencias con sueldo y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto 52 semanas, de acuerdo con el artículo 23 de la Ley del I.S.S.T.E.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuados, o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses.

La licencia será continua y discontinua, una sola vez cada año contando a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

**Artículo 74.** Los trabajadores que sufran enfermedades profesionales tendrán derecho a licencia con goce de sueldo para su restablecimiento, hasta por un término de seis meses como máximo, en la inteligencia de que su reingreso o indemnización se regirá por lo ordenado dentro de la legislación en la materia.

**Artículo 75.** Para la concesión de licencias a que se refieren los artículos 73 y 74 se observarán las siguientes reglas:

- I. En caso de enfermedades no profesionales de los trabajadores, las licencias serán concedidas previa comprobación médica por parte del Instituto, precisamente el día en que empiece a contar la licencia y expedición del certificado correspondiente en donde conste la clase de enfermedad y tiempo de atención, así como si amerita la separación del servicio de acuerdo a la Ley, y
- II. No se aceptarán para conceder licencias con goce de sueldo, ningún certificado médico que se presente después de 24 horas de verificada la visita de comprobación, salvo por deficiencia comprobada del servicio médico, tanto por lo que corresponde a la visita como a la expedición del certificado.

Si hubiera inconformidad del trabajador por el dictamen médico podrá solicitar la intervención del médico del Sindicato y en caso de discrepancia de opinión el I.P.N., y el Sindicato de común acuerdo nombrarán un tercero cuyos honorarios serán cubiertos por mitad de éstos.

**Artículo 76.** Los trabajadores No Docentes del I.P.N. tendrán derecho a una licencia con goce de sueldo por término improrrogable de tres meses para la tramitación de su pensión ante el I.S.S.S.T.E.

**Artículo 77.** Las mujeres disfrutarán de tres meses de descanso por concepto de gravidez los cuales empezarán a contar a partir de que el I.S.S.S.T.E expida la licencia médica.

Asimismo, durante la lactancia se tendrá un descanso extraordinario por día de una hora, el cual podrá utilizar a su elección, mediante una sola ocasión, o en dos períodos de media hora cada uno, contando para tal efecto con la autorización del jefe superior, durante seis meses a partir de su reanudación de labores.

Este descanso se podrá ampliar, mediante comprobante médico del I.S.S.S.T.E.

**Artículo 78.** Cuando se otorguen a los trabajadores licencias médicas por el I.S.S.S.T.E. que coincidan con los períodos vacacionales, éstas se disfrutarán posteriormente. Para estos efectos se acordará con la autoridad que corresponda, el período en que gozará del descanso, que en ningún caso se podrá juntar con el período siguiente.

**Artículo 79.** Los trabajadores No Docentes del I.P.N., tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de sueldo, hasta por ocho días hábiles por una sola vez al año, en caso de enfermedad del cónyuge, hijos y padres en este último caso, debiéndose acreditar la dependencia económica en los términos de la Ley del I.S.S.S.T.E., y cuyo tratamiento requiera de atenciones especiales por parte del familiar enfermo, debidamente certificado por el I.S.S.S.T.E. Este trámite se hará ante las autoridades del plantel o unidad en que esté adscrito el trabajador.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DE LA PROMOCION DEL PERSONAL NO DOCENTE**

**Artículo 80.** Se crea la Comisión Mixta de Promoción, la cual estará integrada por igual número de representantes del I.P.N. y del Sindicato, y se regirá conforme a su propio Reglamento.

**Artículo 81.** El sistema de promoción del personal No Docente del I.P.N. es el conjunto de reglas, procedimiento y métodos de calificación a que se sujetan los trabajadores y el Instituto para motivar y efectuar los ascensos de los trabajadores.

Tendrá como propósito que el trabajador alcance su desarrollo personal, mediante la adecuación de sus percepciones salariales y de la ubicación que le corresponda conforme a los factores de promoción que cumpla.

**Artículo 82.** Son factores de promoción:

- I. Los conocimientos;
- II. La aptitud;
- III. La antigüedad, y
- IV. La disciplina y la puntualidad.

Para los efectos anteriores, se entiende por:

- a) Conocimientos: La posesión de los principios técnicos y prácticos que se requieren para el desempeño de un puesto. Estos comprenden los aspectos teóricos y prácticos así como los adquiridos por la vía escolar o por la extraescolar y en la práctica misma;
- b) Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, experiencia, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada;
- c) Antigüedad: El tiempo de servicios prestados en el I.P.N.
- d) Disciplina: El respeto y acatamiento de los Reglamentos y Acuerdos firmados por sus representantes, y
- e) Puntualidad: El cumplimiento de plazos, horarios y calendarios a los que se sujetan las labores.

**Artículo 83.** Los factores de promoción serán calificados de acuerdo con los siguientes criterios:

- I. Los conocimientos: mediante la presentación de documentos legales que acrediten la escolaridad, la capacitación y la experiencia del trabajador.
- II. La aptitud: mediante la presentación de las pruebas de competencia fijadas por el Instituto para cada puesto.
- III. La antigüedad: mediante la presentación de las constancias correspondientes, y
- IV. La disciplina y puntualidad: mediante la revisión del expediente personal u hoja de servicio de cada uno de los concursantes.

**Artículo 84.** Las vacantes se otorgarán a los trabajadores del puesto inmediato inferior que acrediten mejores derechos a través de la valoración y calificación de los factores de promoción. En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia o cuando existan varios en esta situación se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad.

**Artículo 85.** Tienen derecho a participar en los concursos de promoción todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en el puesto del grado inmediato inferior.

Cuando los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior no cumplan con los factores de promoción requeridos, el concurso podrá extenderse a todos los trabajadores del Instituto, de acuerdo con lo previsto por el instructivo correspondiente.

**Artículo 86.** El I.P.N., publicará las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base, dando aviso de las mismas a la Comisión Mixta de Promoción la que procederá a convocar a concurso entre los trabajadores del puesto inmediato inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo correspondientes. Las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar el concurso, plazos para presentar solicitudes y características del puesto a ocupar.

**Artículo 87.** En los concursos de promoción, la Comisión Mixta de Promoción, verificará las pruebas a que se sometan los participantes y calificará los factores de promoción teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que lo comprueben.

**Artículo 88.** Los trabajadores sujetos al concurso de promoción, podrán inconformarse por la valoración efectuada en la Comisión Mixta de Promoción. Dicha inconformidad deberán hacerla por escrito ante la propia Comisión, dentro de un plazo de diez días hábiles, contados a partir de la fecha en que sean notificados de la valoración respectiva.

Una vez recibida la inconformidad del trabajador, la Comisión deberá resolver sobre la misma dentro de los treinta días hábiles siguientes.

**Artículo 89.** Cuando a juicio de la Comisión Mixta de Promoción, ninguno de los trabajadores del I.P.N. cumpla con los factores de promoción para el puesto o bien no se presente ninguno a concursar por la vacante, se procederá a realizar el proceso de selección para las personas externas al Instituto.

**Artículo 90.** El I.P.N. proporcionará a la Comisión Mixta de Promoción los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento, conforme a las necesidades de la misma y a las posibilidades del primero.

**Artículo 91.** Las vacantes temporales que no excedan de seis meses serán cubiertas libremente por el I.P.N.

**Artículo 92.** Las vacantes temporales, mayores de seis meses, que se originen por licencias sin goce de sueldo, otorgadas de acuerdo a lo previsto por este Reglamento, serán ocupadas siguiendo lo ordenado por el Artículo 82 de este mismo Reglamento. Los trabajadores así promovidos serán nombrados con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresa al servicio, automáticamente regresarán los trabajadores involucrados a ocupar su antiguo puesto. El Trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad del I.P.N.

**TÍTULO TERCERO**  
**CAPÍTULO CINCO**  
**DEL CATÁLOGO DE PUESTOS**

**Artículo 93.** Se crea la Comisión Mixta de Catálogo de Puestos que estará integrada por igual número de representantes del I.P.N. y del S.N.T.E. y se regirá conforme a su propio Reglamento.

**TÍTULO CUARTO**  
**CAPÍTULO UNICO**  
**DE LA CAPACITACION Y ADISTRAMIENTO**

**Artículo 94.** Se crea la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento integrada por igual número de representantes del I.P.N. y del Sindicato, la cual vigilará la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores No Docentes, y sugerirá las medidas tendientes a perfeccionarlo, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la misma.

**Artículo 95.** El I.P.N. deberá formular y establecer los programas de capacitación y adiestramiento que requieran los trabajadores cuando éstos deban realizar labores para las que no fueron nombrados. Asimismo, establecerá en la medida de sus capacidades programas de capacitación y adiestramiento para la superación del personal, fácilmente accesibles a todos los trabajadores del Instituto, observándose en su caso lo dispuesto por el Artículo 153 "E" de la Ley Federal de Trabajo, de aplicación supletoria.

**TÍTULO QUINTO**  
**CAPÍTULO UNICO**  
**RIESGOS PROFESIONALES, SEGURIDAD E HIGIENE**

**Artículo 96.** Se crea la Comisión Mixta Paritaria de Seguridad e Higiene, integrada por igual número de representantes del Instituto y del Sindicato, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlas y vigilar que se cumplan y que se regirán conforme a su propio Reglamento.

**Artículo 97.** Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores, se regirán por las disposiciones de la Ley del I.S.S.S.T.E. y supletoriamente por lo dispuesto en la Ley Federal de Trabajo.

**Artículo 98.** Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo.

**Artículo 99.** Accidentes de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en 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 se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

**Artículo 100.** Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

**Artículo 101.** Serán considerados en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del Artículo 513 de la Ley Federal de Trabajo.

**Artículo 102.** El I.P.N. deberá proporcionar el vestuario y el equipo de protección personal necesario para que los trabajadores tengan un buen desarrollo de sus funciones, previo estudio de la Comisión de Seguridad e Higiene.

## **TÍTULO SEXTO DERECHOS Y OBLIGACIONES**

### **CAPÍTULO I DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES NO DOCENTES**

**Artículo 103.** Son derechos de los trabajadores:

- I. Gozar de los efectos del nombramiento de acuerdo a la categoría, nivel, puesto, tipo y sueldo marcado en el catálogo de puestos y el tabulador de sueldos del Instituto,
- II. Conservar el lugar de adscripción en su Centro de Trabajo para el cual fue nombrado y ser cambiado únicamente en los casos previstos en el presente Reglamento.
- III. Recibir, por cuenta del Instituto, la capacitación y adiestramiento requeridos, cuando éste tenga que realizar labores para las cuales no fue nombrado.
- IV. Recibir las facilidades requeridas para la capacitación y adiestramiento tendientes a la superación en el trabajo.
- V. Recibir de los funcionarios y jefes del Instituto, órdenes e instrucciones que correspondan sin actitudes ofensivas para la dignidad del trabajador.
- VI. Contar con las jornadas y horarios de trabajo previstas en el presente Reglamento.
- VII. Disfrutar de los descansos y vacaciones procedentes.
- VIII. Obtener, en su caso los permisos y licencias que establece el presente Reglamento.
- IX. No ser separado del servicio sino por causa justificada.
- X. Ser promovido en los términos previstos por este Reglamento y conforme a lo establecido por el Catálogo de Puestos del Instituto.
- XI. Gozar de las prestaciones a que se refiere este Reglamento, así como las relativas a salud, a habitación, seguridad social, préstamos económicos y jubilación que el Estado proporciona a sus trabajadores por medio de Institutos y Fondos Especializados.
- XII. Renunciar a su empleo.
- XIII. Desempeñar cargos de representación sindical.

XIV. Acudir al Tribunal para la solución de desacuerdos en la aplicación del presente Reglamento.

**Artículo 104.** Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar el empleo o cargo en el lugar que sean adscritos y no abandonarlo sin la debida autorización.
- II. Asistir con puntualidad y cumplir con las jornadas y horarios de trabajo, así como las disposiciones que se dicten para comprobarlo.
- III. En caso de enfermedad el trabajador dará el aviso correspondiente al Centro de Trabajo de su adscripción y en caso de ser amparado con una licencia médica deberá presentarla dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de su expedición.
- IV. Asistir y cumplir con los programas de capacitación y adiestramiento que le asigne el Instituto o a los que voluntariamente se incorpore.
- V. Hacer buen uso y dar la debida protección a los bienes materiales bajo su custodia.
- VI. Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio y de su nombramiento.
- VII. Guardar reserva en los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- VIII. Observar en todos los actos de su vida pública una conducta que no menoscabe o atente contra la naturaleza o finalidades del Instituto.
- IX. Tratar con cortesía y diligencia al público.
- X. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- XI. En caso de renuncia, o puestos a disponibilidad, no dejar el servicio sino hasta que haya sido aceptada la renuncia y haya entregado los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo a las disposiciones aplicables.
- XII. En caso de ascenso por promoción, no dejar el servicio sino hasta haber entregado un informe detallado del estado de avance de los asuntos bajo su cargo junto con los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes que estaban a su cuidado.
- XIII. Trasladarse al lugar de nueva adscripción señalado por la Dirección de Recursos Humanos del Instituto, en un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que hubiere hecho entrega de los asuntos de su anterior cargo. Dicha entrega deberá ser hecha, salvo plazo especial señalado expresamente por el Instituto, en un plazo máximo de diez días.
- XIV. Cumplir con las demás obligaciones que establezcan su nombramiento, el presente Reglamento y demás disposiciones jurídicas aplicables.

**Artículo 105.** Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares o ajenos a los oficiales del Instituto.
- II. Proporcionar a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informar de los asuntos del Centro de Trabajo de su adscripción.
- III. Llevar a cabo colectas para obsequiar a los jefes o compañeros, así como organizar rifas dentro de las horas laborales.
- IV. Hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores salvo en los casos en que se constituyan en cajas de ahorros autorizados legalmente.

- V. Prestar dinero a réditos a personas cuyos sueldos tengan que pagar cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados; así como retener sueldos por sí o por encargo de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente.
- VI. Habitar en algún Centro de Trabajo del Instituto, salvo los casos de necesidades de servicio, a juicio del mismo, o con la autorización de los funcionarios superiores de éste y mediante la remuneración o renta a que haya lugar, y
- VII. En general, ejecutar actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas por el Instituto y a lo marcado por el presente Reglamento.

## **CAPÍTULO II**

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL**

**Artículo 106.** A través de este Reglamento, el I.P.N. contrae una relación jurídica con sus trabajadores y sus representantes sindicales. En el trato de los asuntos laborales, el Instituto tiene los siguientes derechos:

- I. Atender libremente los asuntos relativos a los trabajadores de confianza.
- II. Fundar la solución de los problemas laborales que presenten los trabajadores de base, en los preceptos de este Reglamento y en su caso, de acuerdo a lo previsto por el Artículo 3° del mismo.
- III. Nombrar representantes a las Comisiones Mixtas Paritarias que se formen.
- IV. Presidir a través de su Director General o su representante, todas la Comisiones Mixtas Paritarias.
- V. Atender los asuntos de interés colectivo, de toda la comunidad o de un grupo de trabajadores, sólo con los representantes sindicales legalmente reconocidos.
- VI. Acudir al Tribunal para la resolución definitiva de conflictos no resueltos con la representación sindical.

**Artículo 107.** Son obligaciones del I.P.N.:

- I. Evaluar, calificar y clasificar a todo su personal de base usando las tablas de calificación, catálogo de puestos y tabuladores de sueldos vigentes en el Instituto, conforme a los procedimientos establecidos en el presente Reglamento.
- II. Proporcionar a los trabajadores, las órdenes, instructivos, métodos y procedimientos requeridos para la realización de sus labores.
- III. Proporcionar a los trabajadores la maquinaria, equipo, materiales y enseres necesarios para el desempeño de sus actividades.
- IV. Capacitar a sus trabajadores en la realización de sus actividades para los cuales no fueron contratados
- V. Proporcionar programas y facilidades para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores con miras a la superación general.
- VI. Asignar a cada trabajador un lugar determinado de adscripción y no realizar cambio sin considerar lo dispuesto en este Reglamento, así como asignar una jornada y horario de trabajo de acuerdo a lo previsto por este Reglamento y disposiciones aplicables.

- VII. Proporcionar a los trabajadores los descansos y vacaciones previstas en el presente Reglamento.
- VIII. Otorgar a los trabajadores las licencias y permisos de acuerdo a lo establecido por el presente Reglamento.
- IX. Hacer los trámites y dar las facilidades necesarias para que los trabajadores reciban todos los beneficios de seguridad y servicios sociales que proporcione el Estado.
- X. Cumplir con todos los servicios de Seguridad e Higiene, conforme a las disposiciones legales vigentes en esta materia y a lo dispuesto en el Reglamento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- XI. Reinstalar a los trabajadores en los puestos en los cuales hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos en los términos del laudo ejecutoriado que así lo ordene. En los casos de supresión de puestos, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se le otorgue otra equivalente de categoría y sueldo.
- XII. Asegurar, por parte de los funcionarios y jefes de los Centros de Trabajo, un trato digno de los empleados a su cargo.
- XIII. Atender con prontitud los asuntos de interés colectivo o individual presentados por la representación sindical.
- XIV. Promover, en la medida de sus posibilidades, guarderías infantiles y tiendas económicas en o cerca de los Centros de Trabajo.
- XV. Que sus funcionarios y jefes, no aprovechen los servicios del personal en asuntos particulares.
- XVI. Pagar los salarios a los trabajadores en los términos del Artículo 37 de la Ley en días laborables a los que cobren con cargo a partida específica del presupuesto, los penúltimos días hábiles de la quincena respectiva, o la víspera si no fueran laborables esas fechas.
- XVII. Dar la facilidades necesarias y proporcionar, en la medida de sus posibilidades los medios materiales para que la representación sindical realice sus actividades.
- XVIII. Proporcionar los medios materiales para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas que se formen.
- XIX. Acatar las resoluciones definitivas del Tribunal.
- XX. Otorgar a sus trabajadores la recompensa a la que se hagan acreedores en los términos que se establezcan.
- XXI. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

**CAPÍTULO III**  
**DERECHOS Y OBLIGACIONES**  
**DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL**

**Artículo 108.** En este Reglamento se reconoce a la Sección XI del S.N.T.E. como representante legítimo del mismo, la que patrocinará y representará a los trabajadores No Docentes del I.P.N., ante el propio Instituto y ante Tribunal cuando le fuere solicitado por los trabajadores.

- I. Tramitar la solución de los problemas laborales que afecten a los trabajadores de base, tomando en cuenta los preceptos vertidos en este Reglamento y en su caso, de acuerdo con lo previsto por el Artículo 3° del mismo.
- II. Nombrar los representantes que corresponda, para los planteamientos, ante el Instituto, de los asuntos de interés colectivo o individual de los trabajadores de base.
- III. Nombrar representantes a las Comisiones Mixtas Paritarias que se formen.
- IV. Ser la única organización capacitada legalmente para el trato de asuntos y la firma de acuerdos que afecten colectivamente a los trabajadores de base No Docentes del Instituto.
- V. Recibir contestación por escrito, en breve término, de los asuntos laborales planteados por escrito ante los funcionarios y jefes del Instituto.
- VI. Acudir al Tribunal para la resolución definitiva de conflictos en las relaciones laborales con el Instituto.

**Artículo 109.** Son obligaciones de la Sección XI del S.N.T.E.:

- I. Acreditar por escrito a sus representantes correspondientes para el planteamiento, ante el I.P.N. de los asuntos de interés colectivo o individual de los trabajadores No Docentes.
- II. Acreditar por escrito a sus representantes en las Comisiones Mixtas Paritarias que se formen.
- III. Enterarse de los problemas de índole laboral que afecten colectiva o individualmente a los trabajadores de base No Docente y presentarlos ante el Instituto.
- IV. Abstenerse de conocer o intervenir ante el Instituto, en asuntos que atañen a los trabajadores de confianza del mismo.
- V. Presentar por escrito y en base a lo considerado en este Reglamento los asuntos que para su resolución plantee al Instituto, y
- VI. Acatar las resoluciones definitivas del Tribunal.

## **CAPÍTULO VI DE LAS SANCIONES**

**Artículo 110.** Las infracciones de los trabajadores a los preceptos de este Reglamento darán lugar a los siguientes tipos de sanciones:

- I. Extrañamiento y amonestaciones verbales y/o escritas.
- II. Notas malas en la hoja de servicio.
- III. Pérdida de derecho para percibir sueldo.
- IV. Suspensión de empleo, cargo o comisión.
- V. Cese de los efectos de nombramiento.

**Artículo 111.** Los extrañamientos por escrito, se harán a los trabajadores directamente por el Jefe del Centro de Trabajo a que pertenezcan con copia a su expediente y a la División de Empleo y Servicio del Personal.

**Artículo 112.** La acumulación de tres extrañamientos se computará por una nota mala.

**Artículo 113.** Previa justificación, las notas malas serán impuestas por el Centro de Trabajo donde preste sus servicios el trabajador con copia a la División de Empleo y Servicios al Personal de la Dirección de Recursos Humanos del Instituto.

**Artículo 114.** Las notas malas serán permanentes en el expediente del trabajador y podrán ser compensadas con notas buenas a que se haga acreedor por servicios extraordinarios, acciones meritorias o cualquiera otros motivos que justifiquen tal recompensa.

**Artículo 115.** La falta de puntualidad en la asistencia a las labores a que se refiere la Fracción III del artículo 103 estará sujeta a las siguientes normas:

- I. Todo empleado que se presente a sus labores después de transcurridos los diez minutos de tolerancia que concede este Reglamento, pero sin que el retardo exceda de veinte minutos, dará origen a la aplicación de una nota mala por cada dos retardos en un mes.
- II. El empleado que se presente a sus labores después de que hayan transcurrido los primeros veinte minutos siguientes a los diez de tolerancia, pero sin exceder de treinta, dará lugar a una nota mala por cada retardo.
- III. Transcurrido los treinta minutos de que habla la fracción anterior, no se permitirá a ningún empleado registrar su asistencia, por considerarse el caso como falta injustificada y el trabajador no tendrá derecho a percibir el salario correspondiente.
- IV. El empleado que acumule cinco notas malas por los retardos en que incurra, computados en los términos de las fracciones anteriores, dará lugar a un día de suspensión de sus labores.
- V. El empleado que haya acumulado siete suspensiones en el término de un año motivadas por la impuntualidad en la asistencia, dará lugar a que se le solicite al Tribunal la terminación de los efectos de su nombramiento de acuerdo con la Fracción I del Artículo 123 de este Reglamento.
- VI. Si las faltas no son consecutivas, se observarán las siguientes reglas; hasta por cuatro faltas en dos meses se amonestará al empleado por escrito sin derecho a cobrar el importe de los días no trabajados; hasta por seis faltas en dos meses, se le impondrán hasta tres días de suspensión sin derecho a cobrar el salario correspondiente a los días no laborados injustificadamente, ni los relativos a la suspensión; por trece a dieciocho en seis meses, siete días de suspensión, también sin derecho a cobrar el salario de los días no laborados, ni los relativos a la suspensión y sin perjuicio de aplicar la Fracción I del Artículo 123 de este Reglamento.

**Artículo 116.** La falta de cumplimiento del Artículo 53 de este Reglamento, que se refiere a la obligación del trabajador de comprobar directa y personalmente la asistencia, dará lugar a la aplicación de la Fracción I del Artículo 110 del mismo a todos los involucrados y, el trabajador favorecido, no tendrá derecho a percibir el salario correspondiente.

Todo esto, sin perjuicio de que la reincidencia, en su caso, permita al Instituto solicitar del Tribunal la terminación de los efectos de nombramientos respectivos en base a lo previsto en el inciso a) de la Fracción V del artículo 123 de este Reglamento.

**Artículo 117.** La falta de cumplimiento a las obligaciones que señalan las Fracciones V, VI, VIII, X y XII del Artículo 104 de este Reglamento dará lugar a la aplicación de las Fracciones I y II del Artículo 110 en su caso, a juicio del jefe del Centro de Trabajo en que preste sus servicios el trabajador.

**Artículo 118.** La falta de cumplimiento de las obligaciones marcadas por las Fracciones II, IV, VII IX y XI del Artículo 104 de este Reglamento y la inobservancia de las prevenciones enumeradas en el Artículo 105 dará lugar a la aplicación de la Fracción I del Artículo 110 sin perjuicio de que la gravedad de estas infracciones o la reincidencia, en su caso permitan al Instituto solicitar del Tribunal la terminación de los efectos de los nombramientos respectivos.

**Artículo 119.** La falta de cumplimiento a las Fracciones XII y XIV del Artículo 104 dará lugar a la aplicación de la Fracción V del Artículo 110 de este Reglamento sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiere incurrir el trabajador.

**Artículo 120.** La falta de cumplimiento de lo dispuesto por el Artículo 66 de este Reglamento, dará lugar a la aplicación de las Fracciones I y III del Artículo 110. Todo esto sin perjuicio de que la reincidencia, en su caso, permita al Instituto solicitar del Tribunal la terminación de los efectos de nombramiento, en base a lo previsto en el inciso a) de la Fracción V del Artículo 123 del presente Reglamento.

**Artículo 121.** El I.P.N. podrá remover a todo trabajador de nuevo ingreso, antes de que cumpla seis meses de servicio a partir de la fecha de nombramiento.

## **CAPÍTULO V DE LAS SUSPENSIONES Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE NOMBRAMIENTO**

**Artículo 122.** La suspensión temporal de los efectos de nombramiento de un trabajador, no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, y
- II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal resuelva que deba tener lugar el cese del trabajador.

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el Titular del Centro de Trabajo respectivo, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación, y se resuelva sobre su cese.

**Artículo 123.** Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, en consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo podrá dejar de surtir efectos sin responsabilidad para el Titular del I.P.N., por las siguientes causas:

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio o que ponga en peligro la salud o la vida de las personas.
- II. Por muerte del trabajador.
- III. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, dicha incapacidad será dictaminada por el I.S.S.S.T.E.
- IV. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.
- V. Por resolución del Tribunal, en los casos siguientes:
  - a) Cuando el trabajador incurriere en falta de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
  - b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
  - c) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia a la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.
  - d) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores, cuando éstas sean conforme a las funciones para las que fue nombrado.
  - e) Por incurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
  - f) Cuando faltare por más de ocho ocasiones en treinta días sin causa justificada.
  - g) Por destruir intencionalmente, edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materiales y demás objetos relacionados con el trabajo.
  - h) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
  - i) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere la Fracción V, el Titular del Centro de Trabajo respectivo, podrá poner a disponibilidad de la Dirección de Recursos Humanos del Instituto, al trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de nombramiento hasta que sea resultado en definitiva el conflicto por el Tribunal.

Por cualquiera de las causas a que se refiere dicha fracción, el Titular del Instituto, o el funcionario en quien delegue dichas funciones, podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato, pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de algunas causas graves previstas en los incisos a), e) y g), de esta fracción, el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento ante el Tribunal, el cual proveerá de plano en incidente por separado la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que corresponda, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos de nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.



**Artículo 124.** Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la Fracción V del Artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa con intervención del trabajador y un Representante del Sindicato, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al Representante Sindical.

Si a juicio del Titular del I.P.N. procede demandar ante el Tribunal la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumento de base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

**Artículo 125.** Para los efectos de este Capítulo el trabajador que se considere afectado en sus intereses o derechos, por alguna decisión de los Titulares de los Centros de Trabajo del Instituto, podrá solicitar por sí o por medio de la representación Sindical la reconsideración de la misma ante el Director General, en un plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que se le haya notificado por escrito dicha resolución.

**Artículo 126.** El recurso de reconsideración se sujetará al siguiente procedimiento:

- I. Se formulará por escrito y deberá acompañarse de las pruebas que demuestren la improcedencia de la decisión.
- II. Del escrito y de las pruebas presentadas, el Director General dará traslado al Titular del Centro de Trabajo de que se trate, para que en un plazo máximo de cinco días hábiles exponga las razones en que fundó su decisión.
- III. El Director General, de considerarlo necesario dispondrá que se practique una investigación administrativa para el perfecto esclarecimiento de los hechos impugnados por el trabajador, la que deberá desahogarse en un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que se recibió el escrito por el que se interpuso el recurso de reconsideración.
- IV. El Director General resolverá dentro de los siguientes cinco días hábiles.

**Artículo 127.** Una vez que el Director General haya dictado su resolución, se hará efectiva, quedando a salvo los derechos del trabajador para hacerlos valer ante el Tribunal.

## **TÍTULO SÉPTIMO**

### **CAPÍTULO UNICO DE LOS ESTIMULOS Y RECOMPENSAS**

**Artículo 128.** Este capítulo tiene por objeto determinar las bases que regulan el reconocimiento que haga el I.P.N. de aquellos trabajadores No Docentes que por su conducta, actos y obras merezcan los premios, estímulos y recompensas que el mismo establece.

**Artículo 129.** En lo no previsto en este Capítulo, se estará a lo dispuesto por la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y su Reglamento respectivo.

**Artículo 130.** Los estímulos a que se refiere el presente Capítulo pueden expresarse de la siguiente forma:

- I. Diploma.
- II. Mención honorífica.
- III. Medallas.
- IV. Distintivos.
- V. Notas buenas en su hoja de servicios y,
- VI. Felicidades por escrito.

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

**Artículo 131.** La aplicación de las disposiciones a que se refiere este Capítulo corresponde a:

- I. El Titular del Centro de Trabajo.
- II. El Titular del Instituto.
- III. El Comité de Evaluación.
- IV. Los Consejos de Premiación, y
- V. Los Jurados.

**Artículo 132.** Para el otorgamiento de los estímulos y recompensas a que se refiere este Capítulo, deberá seleccionarse, de entre los Trabajadores No Docentes, a aquellos que hayan realizado algunas de las siguientes acciones:

- I. Desempeño sobresaliente de las actividades encomendadas.
- II. Aportación destacada en actividades relativas al Programa de Reforma Administrativa del Instituto.
- III. Elaboración de estudios e iniciativas que aporten notorios beneficios para el mejoramiento de la administración pública en general.
- IV. Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de técnica jurídica.
- V. Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de financiamiento de proyectos o programas.
- VI. Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de sistemas de recursos humanos y materiales y otras aportaciones análogas.
- VII. Estudios y labores de exploración, investigación, descubrimiento, invención o creación en los campos técnico o científico que redunden en notorios beneficios para el I.P.N., para la administración pública o para la Nación.

Los trabajadores que desempeñen cargos de confianza, únicamente podrán participar en los casos previstos dentro de las Fracciones II y VII de este Artículo.

**Artículo 133.** Las recompensas consistirán en la cantidad en numerario que determine la dependencia correspondiente, para cada uno de los tres trabajadores seleccionados en el Instituto.

**Artículo 134.** Los estímulos consistirán en diez días de vacaciones extraordinarias al Trabajador No Docente que haya sido seleccionado en el Instituto.

**Artículo 135.** Para el otorgamiento de los estímulos y recompensas en el presente Capítulo, se formará un Comité de Evaluación en el Instituto, el que estará formado por el Director General, quien lo presidirá y tendrá voto de calidad, un representante del Titular de la Secretaría de Educación Pública, un representante de la Dirección General de Personal de la misma Secretaría, fungiendo este último como Secretario Técnico del Comité y el Delegado sindical correspondiente.

Dicho Comité de Evaluación, durante la segunda quincena del mes de septiembre de cada año, seleccionará de entre los Trabajadores No Docentes, a aquellos que por haber realizado algunas de las acciones a que se refiere el Artículo 132 de este Reglamento se hagan acreedores a los estímulos establecidos.

**Artículo 136.** La convocatoria para iniciar la selección de los trabajadores No Docentes, merecedores de los estímulos y recompensas a que se refiere el presente capítulo, será expedida durante el mes de julio de cada año.

**Artículo 137.** Los premios y las entregas adicionales en numerario o en especie, así como las recompensas a que se refiere el Artículo 133 estarán exentos de cualquier impuesto o deducción.

**Artículo 138.** Los estímulos y recompensas se tramitarán a propuesta de los superiores jerárquicos, el interesado de la representación sindical o de los compañeros de labores.

**Artículo 139.** El Instituto premiará cada año a los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicio, entregándoles un diploma de reconocimiento a dichos servicios y un mes de salario tabular por trabajador.

**Artículo 140.** Los trabajadores tendrán derecho a una nota buena por los siguientes conceptos:

- I. Por no faltar a sus labores durante treinta días naturales consecutivos;
- II. Por no tener ningún retardo de asistencia a sus labores durante treinta días consecutivos;
- III. Por realizar, en forma excepcional, a criterio de su jefe inmediato, la carga de trabajo asignada normalmente durante el mes, y
- IV. Por realizar adicionalmente, actividades solicitadas por su jefe inmediato, pero no definidas en su carga normal de trabajo.

**Artículo 141.** Los trabajadores podrán utilizar las notas buenas obtenidas conforme al Artículo 140 de este Reglamento, para compensar los extrañamientos y amonestaciones escritas que hayan recibido con anterioridad.

**Artículo 142.** El trabajador No Docente se hará acreedor a un día de asueto por cada cinco notas buenas que acumule, como cumplimiento de lo previsto por las fracciones III y IV del Artículo 140 de este Reglamento.

**Artículo 143.** La hoja de servicios de los trabajadores contendrá un registro detallado de las notas meritorias obtenidas y de los extrañamientos recibidos así como de los motivos que las originaron, para que sean considerados en el proceso de promoción a que se refiere este Reglamento.

**Artículo 144.** Ningún estímulo o recompensa elimina a otro. En consecuencia, el trabajador podrá recibir varios cuando se haga acreedor a los mismos, de acuerdo con la reglamentación que rija para cada uno de ellos.

## ARTICULOS TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** El presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo surtirá sus efectos a partir del 1º de marzo de 1988 y podrá ser revisado a petición de la Representación Sindical al término de la misma; de conformidad con lo que establece el Artículo 5º del presente ordenamiento.

En materia de prestaciones sociales, económicas y culturales serán revisadas a partir del 1º de febrero de 1989 y su vigencia será de dos años.

**SEGUNDO.-** Las Comisiones de Promoción, Selección y Admisión, Catálogo de Puestos, Capacitación y Adiestramiento; se integrarán con un mínimo de tres y un máximo de seis representantes de la Autoridad y del Sindicato (Sección XI) y los instructivos correspondientes, de existir las condiciones normales, se elaborarán dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que entre en vigor el presente Reglamento.

**TERCERO.-** El presente Reglamento será publicado en la Gaceta Politécnica, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha de su depósito.

### “LA TÉCNICA AL SERVICIO DE LA PATRIA”

#### PARTE AUTORIDAD

DR. RAÚL TALAN RAMIREZ  
DIRECTOR GENERAL DEL  
INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

#### PARTE SINDICAL

PROFR. JORGE MARIO SANCHEZ SOLIS  
SECRETARIO GENERAL DE LA SECCIÓN  
XI DEL SINDICATO NACIONAL DE  
TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN

#### COMISIÓN MIXTA PARITARIA SEP-IPN-SNTE-SECCIÓN XI

ING. ESTELIO R. BALTAZAR CADENA

C.P. ALFONSO SALINAS CORRAL

LIC. ALBERTO HERNÁNDEZ ARENAS

LIC. VIENTE ORTEGA CAZARES

LIC. RUBEN DURAN POSES

LIC. CESAR CALDERÓN CRUZ

PROFR. GUILLERMO PABLO QUEZADA RUIZ

C. RAUL. H. TAMEZ RUIZ

C. BERNARDO QUEZADA SALAS

C. BENJAMÍN CASTILLO RUÍZ

C. MARIO GONZÁLEZ GARATE

C. JORGE MUÑIZ HERNÁNDEZ