

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS INVESTIGADORES EN CIENCIAS MÉDICAS Y DE LOS AYUDANTES DE
INVESTIGADOR DEL HOSPITAL INFANTIL DE MÉXICO FEDERICO GÓMEZ**
Negociación 17 feb 25 al 3 de marzo 25, 14 marzo 25

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL HOSPITAL INFANTIL DE MÉXICO FEDERICO GÓMEZ, EN ADELANTE "EL HIMFG" REPRESENTADO POR XXXX, XXXX CON DOMICILIO SITO EN: XXX, CIUDAD DE MÉXICO ASISTIDO DE SU APODERADO LEGAL LIC. XX Y EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE LOS TRABAJADORES EN INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD, EN ADELANTE "EL SINDICATO" REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL EL DR. ALEJANDO VALDES CRUZ CON DOMICILIO SITO EN: XXX CIUDAD DE MÉXICO, ASISTIDO DE SU APODERADA LEGAL LIC. CLAUDIA PATRICIA JUAN PINEDA.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
2025 – 2027**

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

Se celebra entre el Hospital Infantil de México Federico Gómez (HIMFG) y el Sindicato Independiente de los Trabajadores en Investigación de Ciencias de la Salud en representación de los Investigadores en Ciencias Médicas y Ayudantes de Investigador de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE) y tiene por objeto regular las relaciones laborales entre las y los Investigadores en Ciencias Médicas y las y los Ayudantes de Investigador del HIMFG, es de carácter obligatorio.

Artículo 2.- Definiciones y abreviaturas.

Para los efectos del presente Contrato Colectivo de Trabajo se entiende por:

- I. Acuerdo Coordinación. - Acuerdos de Coordinación para la Descentralización de los Servicios de Salud, a los 32 acuerdos suscritos por la Secretaría de Salud y los Gobiernos de cada Entidad Federativa y de la Ciudad de México, en el rubro que señala los derechos y obligaciones de las partes en materia de Recursos Humanos y prestación de Servicios de Salud;
- II. Acuerdo Coordinación de carácter nacional.- Acuerdo Nacional para la Descentralización de los Servicios de Salud, al acuerdo celebrado por el Ejecutivo Federal a través de los Titulares de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo (actualmente Secretaría de la Función Pública) y de la Secretaría de Salud, que establece los derechos y obligaciones de las partes en materia de Recursos Humanos y prestación de Servicios de Salud, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de septiembre de 1996;
- III. AI. -Ayudante de Investigador
- IV. CATEGORÍA. - Denominación genérica de clasificación de las y los Investigadores en Ciencias Médicas y Ayudantes de Investigador al servicio del Hospital Infantil de México Federico Gómez.
- V. CCT. - Contrato Colectivo de Trabajo del Hospital Infantil de México Federico Gómez.
- VI. DELEGADO. - Representante de los Investigadores en Ciencias Médicas y Ayudantes de Investigador del Hospital Infantil de México Federico

Gómez;

VII. ESTÍMULOS. - Remuneración económica adicional a los salarios y prestaciones que perciben como trabajadores al servicio del Hospital Infantil de México Federico Gómez las y los Investigadores en Ciencias Médicas y los Ayudantes de Investigador, con base en su desempeño laboral;

VIII ICM. - Investigadoras e Investigadores en Ciencias Médicas;

IX.- INSHAE. - Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad;

X. -ISSSTE. - Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

XI. - TRIBUNAL LABORAL. – Autoridad Jurisdiccional para dirimir conflictos individuales y colectivos de las partes en el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Anteriormente Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XII. LEY.- Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional;

XIII. NIVEL. - La clasificación específica de las y los Investigadores en Ciencias Médicas y de las y los Ayudantes en Investigador al servicio del, Hospital Infantil de México Federico Gómez, en correspondencia con los tabuladores de salarios;

XIV. NOM. - Norma Oficial Mexicana

XV. PERSONAL OCUPACIONALMENTE EXPUESTO (POE). Definición generalizada para todo el personal al servicio del Hospital Infantil de México Federico Gómez que en el ejercicio y con motivo de su ocupación está expuesta a algún riesgo ya sea físico, químico, biológico, psicosocial, etc.

XVI. RIESGO LABORAL. - Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos las y los Investigadores en Ciencias Médicas y las y los Ayudantes de Investigador en ejercicio o con motivo del trabajo;

XVII. RIPP. - Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia de la Secretaría de Salud;

XVIII. SAR. - Sistema de Ahorro para el Retiro;

XIX. SECRETARÍA DE SALUD. - Ente Jurídico Administrativo dependiente del Ejecutivo Federal;

XX. SISTEMA. - Sistema de Protección Social en Salud;

XXI. SITIC Salud. - Sindicato Independiente de los Trabajadores en Investigación de Ciencias de la Salud en representación de los Investigadores en Ciencias Médicas y Ayudantes de Investigador de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad;

XXII. SUELDO BASE. - Retribución que se paga a las y los Investigadores en Ciencias Médicas y a las y los Ayudantes de Investigador al servicio del Hospital Infantil de México Federico Gómez por su servicio y que sirve de base de cálculo para computar prestaciones, cuotas y aportaciones por concepto de seguridad social.

- XXIII. SUELDO INTEGRADO. – Asignación total de remuneraciones de las y los Investigadores en Ciencias Médicas y de las y los Ayudantes de Investigador al servicio del Hospital Infantil de México Federico Gómez por su servicio, que se integra con el sueldo base y las prestaciones que perciben; entre otras, asignación al personal y gastos de actualización;
- XXIV. TABULADOR DE SALARIOS. - Relación de los montos que deben de recibir por concepto de sueldo base, las y los Investigadores en Ciencias Médicas y las y los Ayudantes de Investigador al servicio de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad de la Secretaría de Salud por su servicio acorde con los niveles que ahí se mencionen, mismo que se encuentra anexo al presente Contrato Colectivo de Trabajo;
- XXV. TRABAJADOR DE BASE POR TIEMPO INDETERMINADO. - Las y los Investigadores en Ciencias Médicas y las y los Ayudantes de Investigador al servicio del Hospital Infantil de México Federico Gómez en todos los niveles establecidos en el tabulador de salarios que forma parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- XXVI. TRABAJO DE BASE, EVENTUAL O POR TIEMPO DETERMINADO. - Investigador o Ayudante de Investigador contratado para cubrir un puesto de trabajo en circunstancias excepcionales y los tiempos de duración del contrato, en los términos de la Ley Federal del Trabajo;
- XXVII. TITULAR. - Persona que ocupe la titularidad de la Secretaría de Salud Federal o la Dirección General de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad de la Secretaría de Salud, según corresponda;
- XXVIII. UNIDAD ADMINISTRATIVA. - Órgano que, de acuerdo con el organigrama institucional, tiene funciones, facultades y atribuciones propias que la distinguen y la diferencian de las demás que integran a la Dependencia;
- XXIX. Los demás ordenamientos legales y conceptos que se citen serán referidos por su propia denominación, los conceptos y definiciones enlistados son de manera enunciativa y no limitativa.

Artículo 3.- Marco legal.

La relación jurídica entre el Hospital Infantil de México Federico Gómez y las y los ICM y las y los AI se rige por los siguientes ordenamientos:

- I. Artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- II. Federal del Trabajo, reglamenta el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional;
- III. CCT de las y los Investigadores en Ciencias Médicas y de las y los Ayudantes de Investigador del Hospital Infantil de México Federico Gómez.
- IV. Los Acuerdos Coordinación para la Descentralización de los Servicios de Salud.
- V. A falta de disposición expresa en los ordenamientos mencionados se tomarán en consideración los tratados internacionales (acorde con el artículo 1° constitucional), los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Artículo 4.- Irrenunciabilidad de derechos.

Los derechos consagrados en favor de las y los ICM y de las y los AI son irrenunciables e irrevocables; el cambio de funcionarios en el Hospital Infantil de México Federico Gómez no afectará sus derechos.

Artículo 5.- Representantes de las partes.

El Hospital Infantil de México Federico Gómez reconoce al SITIC Salud como representante de todas las y los ICM y las y los AI que laboran a su

servicio. En consecuencia, se obliga a tratar con el SITIC Salud todos los asuntos individuales o colectivos derivados de la relación laboral. Lo anterior sin menoscabo de que las y los ICM y las y los AI lo hagan en lo individual, si así lo determinan. Serán nulos los acuerdos celebrados en forma directa y/o individual por las y los ICM y las y los AI y representantes del HIMFG, que contravengan la letra del presente CCT o la LEY.

CAPÍTULO II. DE LOS REQUISITOS DE INGRESO, PROMOCIÓN, PERMANENCIA Y DESEMPEÑO

Artículo 6.- Ingreso.

El ingreso al Hospital Infantil de México Federico Gómez como personal con categoría de ICM o AI sólo se obtendrá a través de Concurso de Oposición Abierto, de acuerdo con las necesidades.

Cuando se cuente con una plaza vacante o de nueva creación la Dirección de Investigación informará públicamente de la misma y lo notificará a la Comisión Mixta de Ingreso y Promoción para que revise el perfil del puesto y se emita la Convocatoria correspondiente, atendiendo a los plazos del Reglamento de la Comisión.

El HIMFG y el SITIC Salud, integrarán la Comisión Mixta de ingreso y promoción para el proceso de ingreso. La Comisión estará conformada por 3 integrantes de cada parte.

El proceso de ingreso, deberá ser transparente y objetivo. La Comisión Mixta integrará un Comité Evaluador responsable del proceso de evaluación que estará integrado por tres personas de la misma disciplina del puesto sometido a concurso, en caso de que la institución no cuente con el número de integrantes de la disciplina para el Comité Evaluador se solicitará la participación de una persona de otra institución con la disciplina requerida, con vigilancia de una persona ajena al HIMFG. Los nombres de los integrantes del Comité deberán ser publicitados previamente al proceso de promoción, a efecto de que los participantes puedan identificar si existe conflicto de intereses de algún evaluador y éste se excuse del proceso.

La convocatoria para el concurso de ingreso contendrá:

- a) Nombre de los integrantes del Comité Evaluador,
- b) El perfil del puesto sometido a concurso,
- c) Salario,
- d) Adscripción,
- e) Fecha de ingreso,
- f) Criterios de evaluación,
- g) Lugar y fecha de la evaluación
- h) Fecha de publicación de resultados.

El resultado del concurso se r á notificado personalmente a todos los aspirantes debidamente fundado y motivado.

Los participantes en el concurso podrán en un término máximo de cinco días hábiles interponer recurso de revisión ante el Comité de Evaluación, que tendrá un periodo de ocho días hábiles para emitir su resolución debidamente fundada y motivada.

Artículo 7.- Requisitos de Ingreso al Hospital Infantil de México Federico Gómez.

El personal de investigación de nuevo ingreso al HIMFG deberá cubrir el perfil del puesto (**ANEXO IV, DGPIS**) acorde a las necesidades de la materia de investigación, que se determine en coordinación con el SITIC Salud y el HIMFG, mismo que se reflejará en la Convocatoria que emitan de común acuerdo para cubrir la plaza.

Artículo 8.- Promoción.

Cuando existan plazas vacantes, las y los ICM y las y los AI podrán ser promovidos a las mismas; para tal efecto, la Dirección de Investigación

informará de la o las plazas disponibles públicamente y lo notificará a la **Comisión Mixta de Ingreso y Promoción** para verificar que sean adecuados a la función solicitada e implementar el proceso de promoción, el cual deberá ser transparente y objetivo.

La **Comisión Mixta de Ingreso y Promoción** cuando tenga conocimiento de la plaza vacante se integrará al Comité Evaluador, el cual estará integrado por tres personas de la misma disciplina del puesto sometido a concurso, en caso de que la institución no cuente con el número de integrantes de la disciplina para el Comité Evaluador se solicitará la participación de una persona de otra institución con la disciplina requerida, con vigilancia de una persona ajena al HIMFG.

Los nombres de los integrantes del Comité Evaluador deberán ser publicitados previo al proceso de promoción, a efecto de que los participantes puedan identificar si existe conflicto de intereses de algún evaluador y éste se excuse del proceso.

Artículo 9.- Evaluación Curricular de las y los ICM y AI

La **Comisión Mixta de Ingreso y Promoción** emitirá la Convocatoria para el ingreso y promoción al Sistema Institucional de Investigadores en Ciencias Médicas de la Salud. La participación en este Sistema será potestativa para los ICM y AI y serán evaluados de acuerdo con el **ANEXO IV y la DGPIS**. Los productos derivados del trabajo y el desempeño de las y los ICM y de las y los AI serán evaluados por el Comité Evaluador convocado por la **Comisión Mixta de Ingreso y Promoción** establecida para tal efecto, la cual se integrará con personas de la misma área de investigación, en caso de que la Institución no cuente con el número de integrantes de la disciplina para el Comité Evaluador, se solicitará la participación de una persona de otra institución con la disciplina requerida.

Los procedimientos serán con base en el RIPP (Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia) vigente. Los nombres de los integrantes del Comité Evaluador deberán ser publicitados previo al proceso de promoción, a efecto de que los participantes puedan identificar si existe conflicto de intereses de alguna de las personas evaluadoras y se excuse del proceso.

Los resultados de las evaluaciones se notificarán por escrito, debidamente fundado y motivado a los interesados en un término máximo de 10 días hábiles. Las y los ICM y AI inconformes con el resultado podrán promover recurso de inconformidad en un término de 5 días hábiles ante la Comisión Evaluadora, la cual deberá responder dentro del periodo de 5 días hábiles fundando y motivando su resolución.

Artículo 10.- Convocatoria para el estímulo al desempeño o productividad

Las y los ICM podrán recibir el estímulo al desempeño o productividad, atendiendo al Reglamento de Reconocimiento al Desempeño y la convocatoria respectiva emitida por la DGPIS.

Una vez emitida la Convocatoria, la **Comisión Mixta de Ingreso y Promoción** recibirá las solicitudes de las personas aspirantes para recibir el estímulo, a efecto verificar que sean adecuados al perfil y requisitos determinados en la Convocatoria vigente, notificando a los solicitantes a la brevedad alguna deficiencia que deban subsanar para la procedencia de su solicitud acorde a los términos fijados en la Convocatoria. Concluido el periodo de admisión y revisión de las solicitudes, el HIMFG enviará a la DGPIS los expedientes que hayan cumplido con los requisitos fijados en la Convocatoria.

El proceso de admisión, revisión y selección de expedientes que se envían a la DGPIS será transparente y objetivo.

Artículo 11.- Suspensión, terminación y rescisión laboral.

La suspensión, terminación y rescisión de la relación laboral se regirá por lo señalado en el presente CCT y en la LEY.

Artículo 12.- Investigación administrativa

En todos los casos que el HIMFG pretenda aplicar medida disciplinaria a un ICM o AI deberá desahogar previamente un procedimiento de investigación administrativo con la participación del SITIC Salud, en el que ambas partes expondrán sus razones y exhibirán pruebas procurando buscar la conciliación. Este procedimiento se regirá atendiendo lo siguiente:

- a. La investigación administrativa deberá iniciarse dentro de los treinta días naturales siguientes a que el HIMFG tuvo conocimiento de

los hechos que se presumen constitutivos de sanción.

- b. Se citará por escrito al ICM o al AI al levantamiento de un acta administrativa haciéndole saber el día, hora y lugar en que se realizará la diligencia, informándole la conducta que se le imputa y que son objeto de investigación. La o el ICM o AI deberá ser citado personalmente, dentro de su jornada de trabajo y en caso de negativa a recibir el oficio citatorio, de cualquier forma, se le dejará a su alcance y darán fe de ello dos testigos de asistencia. El SITIC Salud recibirá citatorio para el Acta en los mismos términos.
- c. La citación a que se refiere el inciso anterior deberá realizarse cuando menos con tres días naturales de anticipación a la fecha señalada para el levantamiento del acta de investigación administrativa, para el efecto de que él o la ICM o AI pueda preparar su defensa y pruebas.
- d. El acta de la investigación se levantará por la persona titular de la Subdirección de Recursos Humanos o a quien designe para tal efecto, ante dos testigos. El HIMFG entregará copia del acta al ICM o AI y a la representación de SITIC Salud. Por la inasistencia de la persona trabajadora instaurado y/o de la representación sindical, debidamente notificados, no se suspenderá el levantamiento del acta administrativa.
- e. La o el ICM o AI investigado, tendrá derecho a exponer lo que a su juicio le sea conveniente, ofrecer pruebas que considere pertinentes y llevar los testigos que requiera; tendrá derecho a estar acompañado por un representante del SITIC Salud y con asesoría legal, a menos que manifieste su voluntad de no ser representado por el SITIC Salud.
- f. Una vez desahogadas las pruebas de las partes o cuando la o el ICM o AI investigado no asista al levantamiento del acta administrativa, se declarará cerrada la investigación y a partir de ese momento el HIMFG contará con un término de treinta días naturales para dictaminar, notificar y ejecutar la resolución que corresponda. Se entregará al ICM o AI el dictamen.
- g. En caso de no imponerse medida disciplinaria alguna en el término indicado anteriormente, la investigación administrativa quedará cerrada.
- h. Medidas disciplinarias
En caso de que el HIMFG determine la aplicación de alguna medida disciplinaria.

CAPÍTULO III. DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 13.- La relación de trabajo.

El contrato y/o nombramiento es el documento por el que se formaliza la relación jurídica laboral entre el HIMFG y la o el ICM o AI y por el que se obligan al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la LEY y en el presente CCT.

Artículo 14.- Contratos de Trabajo.

El HIMFG expedirá los contratos individuales de trabajo que establezca con el personal al servicio del mismo, los cuales se ajustarán a este CCT y a la LEY. El HIMFG entregará una copia del mismo al ICM o al AI y al SITIC Salud.

Artículo 15.- Tipo de contratación.

Según el tipo de contratación y de acuerdo con la LEY, las y los ICM y AI podrán ser:

- I. Por tiempo indeterminado cuando las funciones que se realicen sean de carácter permanente.
- II. Eventual o por tiempo determinado, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, o bien cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, o en los demás casos señalados por la LEY.
- III. Por obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a desarrollar.

Artículo 16.- Categorías y niveles

La clasificación del personal será de Ayudantes e Investigadores, acorde a lo siguiente:

Puesto	Nivel
Ayudante de Investigador	A
	B

C

Investigador en Ciencias Médicas

A

B

C

D

E

F

Todos los ICM y AI, tendrán una clave y contraseña para ingresar su currículum vitae a la plataforma del CVIS (Currículum Vitae Institucional en Salud), la cuál será proporcionada por el HIMFG.

Artículo 17.- Funciones de las y los investigadores

Realizar investigación científica en el campo de la salud acorde con la Ley de los Institutos Nacionales de Salud y el Estatuto Orgánico del Hospital Infantil de México Federico Gómez, de manera enunciativa mas no limitativa, en las siguientes áreas:

- I. Biomédica
- II. Social
- III. Tecnológica

La institución definirá las líneas prioritarias de investigación y el ICM tendrá la libertad de iniciar, mantener o cambiar sus temas de trabajo atendiendo a su perfil y especialidad, teniendo como actividades preponderantes la generación, preservación y difusión del conocimiento; formación de recursos humanos, vinculación con instituciones y organismos afines.

Entre las actividades académicas se incluyen congresos, conferencias, asesorías de tesis, tutela de estudiantes, estancias de investigación, asistencia a cursos; además de actividades de difusión y extensión del conocimiento de las y los ICM.

Artículo 18.- Funciones de las y los Ayudantes de Investigador.

Ayudar a los ICM en sus tareas de investigación científica en el campo de la salud acorde con la Ley de los Institutos Nacionales de Salud y el Estatuto Orgánico del Hospital Infantil de México Federico Gómez, de manera enunciativa mas no limitativa, en las siguientes áreas:

- I. Biomédica
- II. Social
- III. Tecnológica

Teniendo como actividades preponderantes las determinadas en el perfil del puesto de la Secretaría de Salud

Artículo 19.- Naturaleza de la Relación de Trabajo

En atención a la LEY y el tipo de funciones desempeñadas, el personal que labora para el HIMFG se clasifica en dos grupos: de confianza y de base

- a) Trabajador de confianza: En cualquier caso, la categoría de trabajador 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 de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que tengan relación con trabajos personales a la Dirección General del HIMFG; serán considerados como puestos de confianza los siguientes: Dirección General, Dirección Administrativa, Dirección de Área, Subdirección de Área, Coordinaciones o Jefaturas de División, secretaria de la Dirección General; asistente y/o secretaria de la Dirección Administrativa, titular del Órgano Interno de Control (OIC); y
- b) Trabajador de base: Se considera personal de base a todos los trabajadores que no estén incluidos en el listado del inciso anterior

Artículo 20.- Adscripción.

Las y los ICM y AI tendrán derecho a la adscripción de área y de lugar de trabajo. El cambio de adscripción sólo puede ocurrir bajo las siguientes condiciones:

- a. A solicitud del ICM o del AI y acordada con el HIMFG;
- b. Por propuesta del HIMFG y aceptada por el ICM o el AI; y
- c. Por decisión del HIMFG derivado de su reorganización, creación o desaparición de un departamento o área de trabajo.

En todos los casos, el proceso de cambio de adscripción deberá ser por acuerdo entre el HIMFG y la o el ICM o AI, considerando la necesidad del servicio, quien será informado y participará en todas las etapas de dicho proceso con el SITIC Salud.

La Subdirección de recursos humanos generará el oficio de movimiento interno de cambio, entregando copia del mismo la o el ICM o AI.

Artículo 21.- Duración de la Jornada.

La jornada máxima de trabajo de las y los ICM y AI será de 40 horas semanales.

Artículo 22.- Horario y lugar de trabajo.

Dada la naturaleza del trabajo de investigación, el horario y lugar de trabajo de las y los ICM se sujetará al cumplimiento de sus actividades sustantivas y a las exigencias de los proyectos de investigación, establecidos en los planes y programas de trabajo autorizados por el HIMFG. El registro de asistencia será de acuerdo con lo que se establezca en el HIMFG.

Artículo 23.- Inafectabilidad de la relación de trabajo.

La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada por la forma de pago que adopte el HIMFG o por la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados.

CAPÍTULO IV. DE LAS OBLIGACIONES Y DE LOS DERECHOS DE LAS Y LOS INVESTIGADORES Y DE LOS AYUDANTES DE INVESTIGADOR.**Artículo 24.- Obligaciones de las y los ICM y AI.**

Son obligaciones de las y los investigadores y ayudantes de investigador, además de las señaladas en la LEY y los contratos de trabajo, las siguientes:

- a. Desempeñar sus labores académicas/investigación sujetándose a los planes, programas y reglamentos institucionales y sin menoscabo de sus derechos;
- b. Responder del manejo apropiado de bienes muebles e inmuebles, máquinas, equipos científicos de laboratorio, de cómputo, instrumentos médicos, documentos, libros, revistas, correspondencia, valores y demás bienes que se le confíen para el desarrollo de sus tareas y cumplir con los lineamientos de control de acceso. No serán responsables por el deterioro que originen el uso normal de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo. La o el ICM o AI no será responsable por equipo obsoleto, anacrónico e inoperante que haya sido dado de baja por el Departamento de Activo Fijo.
- c. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad, de sus compañeros y cualquier otra persona que labore en el área de trabajo;
- d. El o la ICM que tenga personal bajo su supervisión promoverá su superación académica y administrativa, brindándole un trato digno. En caso de que el personal supervisado incurra en alguna falta en sus obligaciones laborales, su jefe inmediato deberá informar al titular de la Dirección de Investigación, por los conductos debidos y a fin de deslindar responsabilidades. En ningún momento el jefe inmediato, ni la

Dirección de Investigación estarán autorizados para despedir o sancionar directamente al ICM o AI;

- e. Dar crédito al HIMFG en sus escritos, publicaciones, libros, patentes y otros relacionados con la propiedad intelectual e industrial, conferencias y ponencias cuando se refieren a temas y contenidos propios de las investigaciones y tareas desarrolladas en el mismo en términos de los Lineamientos del HIMFG y leyes relativas a la propiedad industrial e intelectual y de derechos de autor.
- f. Reportar y entregar al HIMFG los productos académicos y científicos derivados de la investigación, teniendo sobre ellos tanto el HIMFG como las y los ICM los derechos y prerrogativas que las Leyes aplicables establezcan;
- g. Desempeñar sus funciones atendiendo a criterios éticos y profesionales adecuados, evitando conductas científicas inapropiadas y fraudulentas como el plagio, la invención o falseamiento de resultados científicos, la apropiación de proyectos o resultados ajenos, o el fraude curricular.
- i. Las demás que señalen las disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 25.- Derechos de las y los ICM y AI.

- a. Desempeñar las funciones propias de su puesto contractual.
- b. En los casos que por necesidades especiales del HIMFG, se requiera el desempeño de funciones extraordinarias se le entregará al ICM o AI constancia por el desempeño de la función, misma que será considerada para el proceso de evaluación del RIPP. El desarrollo de estas funciones extraordinarias será en acuerdo entre él y la ICM o AI y el HIMFG
- c. Recibir el salario y las prestaciones que le corresponde por el desempeño de sus funciones en los términos del presente Contrato Colectivo de Trabajo;
- d. La o el ICM o AI tendrá un lugar de trabajo digno con los recursos materiales, reactivos e insumos, herramientas y equipos necesarios y adecuados para el cumplimiento de sus funciones y obligaciones, de los cuales contará con el debido resguardo y acceso libre a su uso.
- e. Los ICM gozarán de libertad para seleccionar a sus colaboradores cumpliendo con la normatividad interna.
- f. La afectación en el desarrollo de sus funciones por la falta de recursos materiales económicos y humanos no será responsabilidad del ICM o del AI, por lo que será considerada esta omisión del HIMFG, para la evaluación de su desempeño por la Comisión Mixta de Ingreso y Promoción;
- g. Todo investigador o investigadora que realice funciones inherentes a su puesto fuera del HIMFG, recibirá los viáticos señalados en el presente contrato;
- h. Conservar su horario y lugar de adscripción donde preste sus servicios. En caso de ser modificados cualquiera de éstos, se hará con la justificación correspondiente y de común acuerdo entre el HIMFG, el SITIC Salud y la o el ICM o AI;
- i. Conservar y formalizar las prerrogativas otorgadas actualmente a las y los ICM, que han sido concedidas de manera discrecional o consideradas "usos y costumbres", debido a que se encaminan al cumplimiento sustantivo y las exigencias de los proyectos de investigación autorizados por el HIMFG, tales como: actividades colaborativas fuera de la institución, permisos para desempeñar la docencia y formación de recursos humanos, entre otras.
- j. La o el ICM o AI podrá en cualquier momento solicitar la aplicación de las medidas necesarias para su protección por motivos de: acoso, hostigamiento laboral y/o sexual, violencia, discriminación y/o cualquier otra circunstancia que afecte su derecho fundamental a un ambiente laboral libre de violencia, seguridad y salud en el trabajo;
- k. Ocupar el puesto que desempeñaba en su misma unidad de adscripción, al reintegrarse al servicio después de haber disfrutado de una licencia en los términos de la LEY y de este Contrato Colectivo de Trabajo, así como modificación del periodo de entrega de productos del trabajo y/o de evaluación curricular, en los casos que la normatividad aplicable lo prevea;
- l. La o el ICM o AI tiene derecho a laborar en un ambiente saludable, física y mentalmente. En caso de que solicite su cambio de adscripción por cuestiones de salud, superación profesional o conflicto laboral, se presentará la solicitud ante la persona titular de la Unidad Administrativa sin que se vean afectados su puesto, derechos y prestaciones, con la justificación del pedimento.
- m. Tener los derechos y prestaciones del régimen de seguridad social que le correspondan por LEY;

- n. En caso de incapacidad parcial o permanente derivada de riesgo de trabajo o enfermedad general recibirá un trabajo adecuado a sus capacidades físicas, conservando su categoría contractual.
- En caso de generar recursos económicos derivados de la comercialización de patentes, del perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en el HIMFG o proyectos de investigación, la o el ICM, tendrá prioridad para tener acceso a ello y utilizarlos en beneficio de la infraestructura de sus proyectos, de acuerdo con los lineamientos de uso de recursos propios, convenios, contratos o lo que corresponda. Igualmente, en el caso de patentes e invenciones, se tendrá derecho a un porcentaje de regalías, se le reconocerán créditos por contribución, en términos de los Lineamientos del HIMFG y leyes relativas a la propiedad industrial e intelectual y de derechos de autor.
- o. Las y los ICM deberán obtener los créditos correspondientes cuando se utilice material generado por el Investigador o la Investigadora y solicitar su autorización en términos de los Lineamientos del HIMFG y leyes relativas a la propiedad industrial e intelectual y de derechos de autor.
- p. Recibir los créditos de acuerdo con la participación que haya tenido en un proyecto de investigación o en la realización de un servicio y los productos derivados de éstos, ya sean individuales o colectivos;
- q. Las demás señaladas por este CCT y las Leyes aplicables, como la Ley Federal del Derecho de Autor, la Ley de la Propiedad Industrial y la Ley de Ciencia y Tecnología;
- r. Percibir por los trabajos realizados las regalías que le correspondan por concepto de derecho de autor o de propiedad intelectual e industrial. Asimismo, a que la Institución financie los trámites para el registro de patentes nacionales o internacionales generadas por el trabajo del Investigador o la Investigadora, en términos de los Lineamientos del HIMFG y leyes relativas a la propiedad industrial e intelectual y de derechos de autor.
- s. Recibir constancia de pago por los conceptos de percepciones y deducciones, así como obtener la información y documentación laboral necesaria para la defensa de sus intereses;
- t. Obtener facilidades para realizar los trámites prejubulatorios;
- u. Ser notificado o notificada por escrito personalmente y al SITIC Salud, de toda acción o resolución del HIMFG que modifique su situación laboral de acuerdo con el presente CCT. Esta notificación tiene que expresar los fundamentos legales en que se apoya la acción;
- v. Las y los ICM o AI no deberán ser afectados en sus derechos laborales por su raza, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, preferencia sexual, discapacidad, opinión, militancia política, creencia religiosa o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un trato discriminatorio;
- w. Las y los ICM podrán ser encargados o responsables honorarios del área, laboratorio o unidad de investigación donde laboren; la permanencia en el cargo será de 3 a 5 años, determinada por consenso entre las y los ICM miembros del área, laboratorio o unidad.
- x. Las y los ICM podrán reservar su plaza para ocupar puestos de Jefatura en los Departamentos, Subdirecciones o Direcciones de las áreas biomédica, clínica, social o tecnológica, de acuerdo con su Especialidad, cumpliendo el perfil de puesto correspondiente y sin conflicto de interés.
- y. Las y los ICM y AI que padezcan una enfermedad crónica, terminal, o con tratamiento prolongado que afecte el estado general de salud, previo diagnóstico médico del ISSSTE podrán realizar trabajo a distancia
- z. Los demás que señalen las disposiciones jurídicas aplicables.

CAPÍTULO V. DE LAS OBLIGACIONES DEL HIMFG

Artículo 26.- Obligaciones del HIMFG.

- a.** El HIMFG otorgará remuneraciones justas, acorde con el tabulador de salarios y niveles de la categoría de ICM y AI; seguridad y salud en el trabajo, con libertad, equidad y dignidad;
- b.** Cumplir las disposiciones de la LEY aplicables al HIMFG en todos sus Departamentos, Unidades y Laboratorios;
- c.** Proporcionar a las y los ICM o AI los recursos materiales y económicos adecuados y necesarios para el desarrollo de sus funciones, debiendo ser de buena calidad, en buen estado y reponerlos cuando se encuentren obsoletos o se averíen. No se podrá exigir

indemnización por el desgaste natural o depreciación que sufran los implementos de trabajo;

- d.** Guardar a las y los ICM o AI el debido respeto y consideración, absteniéndose de maltrato de palabra y/o de obra;
- e.** Expedir a las y los ICM o AI constancia escrita o recibo de nómina, del número de días trabajados y del salario percibido;
- f.** Expedir a las y los ICM o AI que lo soliciten o se separen del HIMFG, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- g.** Publicar en HIMFG los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse, así como el perfil de los mismos;
- h.** Mantener las instalaciones de trabajo de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las NOMs en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir riesgos de trabajo. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;
- i.** Contar en los centros de trabajo con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;
- j.** Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las NOMs en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo;
- k.** Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a las y los ICM los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;
- l.** Hacer las deducciones y pagos correspondientes ordenadas por las autoridades jurisdiccionales competentes;
- m.** Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en el HIMFG para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten;
- n.** Proporcionar a las mujeres embarazadas, a las que hayan perdido su producto en etapa gestacional, que hayan adoptado un bebe o que estén en periodo de lactancia, o cuidados maternos, la protección que establezcan las Leyes y reglamentos. Para los hombres, autorizar tiempo para cuidados paternos de acuerdo con la protección que establezcan las Leyes y reglamentos vigentes.
- o.** Cuando el personal de investigación desempeñe sus funciones, comisiones o trabajo de campo fuera de su adscripción, proporcionar la documentación necesaria durante la realización de dichas actividades para su protección acorde con las Leyes aplicables;
- p.** Conceder a las y los ICM o AI licencia en los términos del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- q.** La persona titular de la Dirección de Investigación del HIMFG nombrará a los ICM encargados y responsables honorarios de área, laboratorio o unidad de investigación donde laboren, por consenso entre las y los ICM miembros del área, laboratorio o unidad y su permanencia en el cargo será determinada por ellos mismos.
- r.** La persona titular de la Dirección de Investigación del HIMFG permitirá a las y los ICM reservar su plaza para ocupar puestos de Jefatura en los Departamentos de las áreas biomédica, clínica, social o tecnológica, de acuerdo con su Especialidad y por consenso de las y los ICM.
- s.** Publicar y transparentar los recursos económicos destinados a cada Departamento, Unidad o Laboratorio e ICM, en concordancia con las leyes de la materia.
- t.** Abstenerse de exigir o aceptar dinero de las y los ICM como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este;
- u.** Abstenerse de obligar o coaccionar a las o los ICM para incluir su autoría en artículos, congresos, convenios de colaboración, solicitudes de financiamiento y demás productos del trabajo, sin que exista evidencia de su participación;
- v.** Abstenerse de permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;
- w.** Abstenerse de exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;
- x.** Abstenerse de despedir a las ICM o AI o coaccionarlas directa o indirectamente para que renuncien por estar embarazadas, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores;
- y.** Abstenerse de despedir a los ICM o AI o coaccionarlos directa o indirectamente para que renuncien por cambio de estado civil o por

tener el cuidado de hijos menores; y

Z. Abstenerse de ejecutar cualquier acto que restrinja a las y los ICM o AI los derechos que les otorgan las Leyes.

Las demás que incluya la Ley

Artículo 27.- Son obligaciones de los Trabajadores, además de las que les impone la Ley, las siguientes:

- I. Cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia y permanencia en el servicio;
- II. Presentarse a sus labores aseados y vestidos con el uniforme y equipo que les proporcione la Secretaría; así como, portar el gafete que los identifique como trabajadores.
- III. Coadyuvar con toda eficacia dentro de sus atribuciones o funciones, a la realización de los programas de Gobierno y guardar en todos sus actos completa lealtad a éste;
- IV. Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales y subalternos;
- V. Abstenerse de dar malos tratos a sus jefes o compañeros, dentro o fuera de las horas de servicio;
- VI. Desempeñar las actividades inherentes al puesto en el lugar que le sea señalado dentro de su adscripción;
- VII. Permanecer a disposición de sus jefes, aun después de su jornada normal, para colaborar en caso de urgencia o siniestros que pusieran en peligro la vida de sus compañeros o de las personas que se encuentren en el establecimiento o cualquier bien de la Secretaría;
- VIII. Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio y de acuerdo a las funciones de su puesto.
En ningún caso estarán obligados a acatarlas, cuando de su ejecución pudiera desprenderse la comisión de algún delito;
- IX. Asistir a escuelas y cursos de capacitación para mejorar su preparación, eficiencia, productividad y calidad en el servicio;
- X. Tratar con cortesía y diligencia al usuario del servicio;
- XI. Permanecer en el servicio hasta hacer entrega de los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables y con sujeción, en su caso, a los términos en que sea resuelta la remoción, separación o aceptación de su renuncia;
- XII. Presentarse a sus labores al concluir alguna de las licencias previstas en el presente contrato colectivo de trabajo y que por cualquier causa se les hubiere concedido, en la inteligencia de que, de no hacerlo, desde esa fecha comenzarán a computarse las faltas de asistencia para los efectos a que hubiere lugar;
- XIII. Presentarse en el lugar de nueva adscripción que le señale la Secretaría en un plazo no mayor de seis días hábiles contados a partir de la fecha en que hubiere concluido la entrega de los asuntos a su cargo, salvo que a juicio de la Secretaría deba ampliarse ese plazo, para lo que se tomarán en cuenta las dificultades o la urgencia del traslado;
- XIV. Procurar la mejor armonía posible entre las Unidades Administrativas de la Secretaría y entre éstas y las demás

Dependencias y Entidades, en los asuntos oficiales;

- XV. Notificar por escrito a la Unidad Administrativa o al área de Recursos Humanos de su adscripción, los cambios de domicilio;
- XVI. Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que se les confíen con motivo del desempeño de sus funciones;
- XVII. Tratar con cuidado y conservar en buen estado los muebles, maquinaria y útiles que se les proporcionen para el desempeño de sus funciones, de tal manera que sólo sufran el desgaste propio de su uso normal;
- XVIII. Reportar a sus superiores inmediatos los desperfectos que sufran los artículos que formen su equipo de trabajo y que se encuentren bajo su resguardo, así como cualquier irregularidad que observen en el servicio;
- XIX. Reintegrar dentro del término de treinta días hábiles, en una o dos exhibiciones, los pagos que se les hayan hecho indebidamente;
- XX. Emplear con la mayor economía los materiales que les fueren proporcionados para el desempeño de sus funciones, tomando en cuenta la calidad de los mismos;
- XXI. Avisar a sus superiores de los accidentes de trabajo que sufran sus compañeros;
- XXII. Cumplir con las comisiones que por circunstancias especiales se les encomienden en un lugar distinto a aquél en que se encuentren desempeñando habitualmente sus labores, de conformidad con el Sindicato;
- XXIII. Residir en territorio nacional, excepto cuando las oficinas de su adscripción no estén ubicadas en el mismo;
- XXIV. Dar a conocer a la Unidad Administrativa o al área de Recursos Humanos de su adscripción, o a requerimiento de éstas, cuando ocurra un cambio de sus datos personales indispensables para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y previsión social;
- XXV. Desempeñar las funciones propias de su puesto, salvo en los casos que por necesidades especiales o por situaciones de emergencia se requiera su colaboración en otra actividad, y no violente el CCT, implique la comisión de un delito o ponga en riesgo su integridad física, y
- XXVI. Coadyuvar con eficacia en el cumplimiento de las medidas establecidas en el Reglamento de Equidad de Género en el Trabajo, así como en las opiniones que emita la Comisión Mixta Respectiva.

Artículo 28.- Queda prohibido a los Trabajadores:

- I. Realizar, dentro de su horario de trabajo, labores ajenas a las propias del nombramiento;
- II. Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares ajenos a los de la Secretaría;
- III. Desatender su trabajo injustificadamente, aun cuando permanezcan en su sitio, así como distraerse o provocar la distracción de sus compañeros con lecturas o actos que no tengan relación con el trabajo;

- IV. Ausentarse de sus labores dentro de su jornada, sin el permiso correspondiente;
- V. Omitir o retrasar el cumplimiento de las obligaciones que les impone la Ley y este contrato colectivo de trabajo;
- VI. Suspender la ejecución de sus labores, total o parcialmente, durante la jornada de trabajo, salvo aquellos casos que prevén la Ley, este contrato colectivo de trabajo y los no atribuibles al Trabajador;
- VII. Fomentar o instigar al personal del HIMFG a que desobedezca a la autoridad, a que deje de cumplir con sus obligaciones o a que cometa cualquier otro acto prohibido por la Ley y este contrato colectivo de trabajo;
- VIII. Cambiar de funciones o turno con otro Trabajador sin la autorización del jefe respectivo, o utilizar los servicios de una persona ajena al trabajo para desempeñar sus labores;
- IX. Permitir que otras personas sin la autorización correspondiente para ello, manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, así como usar los útiles y herramientas que se le suministren, para objeto distinto del que estén destinados;
- X. Proporcionar informes o datos a los particulares sobre el HIMFG, sin la autorización necesaria;
- XI. Solicitar, insinuar o recibir gratificaciones u obsequios en relación con el desempeño de asuntos oficiales o ser procuradores y gestores para el arreglo de estos asuntos aún fuera de la jornada y horario de trabajo;
- XII. Hacer propaganda religiosa dentro de los recintos oficiales;
- XIII. Organizar o hacer colectas, rifas y llevar a cabo operaciones de compraventa de cualesquier tipo de artículos con fines lucrativos y prestar dinero habitualmente, con o sin intereses, dentro de su jornada y horario de trabajo;
- XIV. Hacer préstamos, con o sin intereses, a las personas cuyos sueldos tengan que pagar cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados. Tampoco podrán retenerlos por encargo o a petición de otra persona y sin previa indicación de la autoridad competente;
- XV. Marcar tarjetas o firmar listas de control de asistencia de otros Trabajadores, con el propósito de encubrir retardos o faltas; así como permitir que su asistencia sea registrada por otra persona no autorizada para ese efecto;
- XVI. Alterar o modificar, en cualquier forma, los registros de control de asistencia;
- XVII. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en la unidad administrativa del HIMFG; cuando se trate de menores, deberán justificar la necesidad ante su jefe inmediato;
- XVIII. Sustraer del establecimiento, oficinas o talleres, útiles de trabajo o materia prima elaborada, alimentos en cualquier forma o medicamentos, sin la autorización dada por escrito de sus superiores;
- XIX. Portar armas durante la jornada y horario de trabajo, excepto en los casos en que por razón de su puesto y funciones estén autorizados para ello;
- XX. Ingresar en las oficinas, establecimientos o talleres fuera de su jornada y horario de trabajo sin la autorización del Jefe de la Unidad Administrativa del HIMFG, excepto en los casos señalados en este contrato colectivo de trabajo;
- XXI. Celebrar reuniones o actos de cualesquier índole en los centros de trabajo en que se atente contra la integridad de la Secretaría, de los funcionarios o de los propios Trabajadores;
- XXII. Tomar alimentos dentro de las oficinas en las horas de trabajo, excepto por prescripción médica expedida por el ISSSTE;
- XXIII. Efectuar dentro de las oficinas del HIMFG festejos o celebraciones de cualquier índole, sin contar con la autorización respectiva;
- XXIV. Introducir a cualesquier Unidad Administrativa del HIMFG, bebidas embriagantes, narcóticas o drogas enervantes para su consumo o comercio, así como concurrir a sus labores bajo el efecto de los mismos, salvo que en este último caso medie prescripción médica para su consumo;
- XXV. Desatender las disposiciones para prevenir y disminuir riesgos de trabajo, comprometiendo con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del lugar donde se desempeñen en el trabajo o bien de las personas que ahí se encuentren;
- XXVI. Dejar el servicio para iniciar el disfrute de vacaciones o licencias que hubiesen solicitado, sin haber obtenido la autorización respectiva dada por escrito;
- XXVII. Realizar conductas que afecten la dignidad de las personas, tales como acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral contra personas usuarias,

trabajadoras, subordinado, supraordinado y alumnado

XXVIII. Realizar actos inmorales o escandalosos u otros hechos en el centro de trabajo que de alguna manera menoscaben su buena reputación, la que es indispensable para pertenecer al servicio del HIMFG;

XXIX. Prolongar los descansos de treinta y sesenta minutos determinados para tomar alimentos;

XXX. Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos, así como desperdiciar el material de oficina, de aseo o sanitario que suministra el HIMFG;

XXXI. Desatender los avisos tendientes a conservar el aseo, la seguridad y la higiene;

XXXII. Destruir, sustraer, traspapelar o alterar cualquier documento o expediente intencionalmente;

XXXIII. Hacer uso indebido de las credenciales o identificaciones que les expida el HIMFG u ostentarse como funcionario sin serlo, así como emplear el logotipo o escudo oficial sin la autorización respectiva;

XXXIV. Causar daño o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás enseres que estén al servicio del HIMFG;

XXXV. Dar referencias con carácter oficial sobre el comportamiento y servicios de empleados que hubiesen tenido a sus órdenes;

XXXVI. Queda prohibido conducir vehículos, propiedad del HIMFG, sin que desarrollen la función de chofer y sin contar con la licencia respectiva;

XXXVII. Fomentar o practicar conductas violentas en cualquiera de sus expresiones, y

XXXVIII. En general, asumir o realizar cualquier conducta que se oponga a las disposiciones contenidas en la Ley y este contrato colectivo de trabajo.

Artículo 29.- Obligaciones sobre Riesgos de Trabajo.

Cumplir las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo que fijen las Leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, acorde con las particularidades del área de trabajo; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

El HIMFG deberá impartir cursos de capacitación a las y los ICM y AI para el uso adecuado de materiales peligrosos.

El personal de investigación tendrá calificación de personal ocupacionalmente expuesto acorde con el dictamen de la Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 30.- Protección del personal ocupacionalmente expuesto (POE).

La **Comisión Mixta** de Seguridad y Salud en el trabajo periódicamente revisará y evaluará las condiciones de trabajo de los ICM y AI, a efecto de determinar los niveles de exposición y riesgo para tomar las medidas adecuadas y necesarias para su protección integral.

La identificación de las condiciones referidas se determinará acorde con el Reglamento de Seguridad e Higiene de la Secretaría de Salud y el Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales aplicables y vigentes en la Secretaría de Salud.

La **Comisión Mixta** de Seguridad y Salud en el trabajo determinará los ICM y AI que reúnan el binomio puesto-área y que laboren en áreas nocivo-peligrosas de alto, mediano o bajo riesgo, respectivamente y con base en ello otorgarles un descanso anual extraordinario de doce, ocho o cinco días, dependiendo de su nivel de exposición.

Artículo 31.- Determinación de Áreas Nocivo-peligrosas.

Las y los ICM y AI adscritos en áreas nocivo-peligrosas tendrán derecho a:

- I. Las adscritas en áreas determinadas de alto riesgo:
 - a. A una compensación sobre el sueldo tabular mensual del 20%;
 - b. A un descanso anual extraordinario de 12 días laborables, el cual no es acumulable a vacaciones; y

c. A un reconocimiento médico mensual, a efecto de poder atacar inmediatamente cualquier padecimiento adquirido por razón de su trabajo. II. Las adscritas en áreas determinadas de mediano riesgo: a. A una compensación sobre el sueldo tabular mensual del 10%; b. A un descanso anual extraordinario de 8 días laborables, el cual no es acumulable a vacaciones; y c. A un reconocimiento médico mensual a efecto de poder atacar inmediatamente cualquier padecimiento adquirido por razón de su trabajo; III. Las adscritas en áreas determinadas de bajo riesgo: a. A una compensación sobre el sueldo tabular mensual del 7%; b. A un descanso anual extraordinario de 5 días laborables, el cual no es acumulable a vacaciones; y c. A un reconocimiento médico semestral a efecto de poder atacar inmediatamente cualquier padecimiento adquirido por razón de su trabajo.
Artículo 32.- Seguridad social. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes específicas y demás disposiciones aplicables para que los Trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y los servicios sociales;
Artículo 33.- Licencia pre jubilatoria. Cuando las y los ICM o AI tengan necesidad de iniciar los trámites para obtener su pensión por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, o pensión por cesantía en edad avanzada, de acuerdo con la Ley del ISSSTE, el HIMFG concederá licencia con goce de sueldo por noventa días para que puedan atender debidamente los trámites respectivos.
Artículo 34.- Licencia sin goce de salario. Se entiende por licencia sin goce de salario, la prestación concedida a la o el ICM o AI consistente en ausentarse de sus labores por un periodo de tiempo sin percibir salario ni prestaciones, la cual se autorizará, siempre y cuando no afecte la prestación del servicio, cuando así lo solicite la o el ICM o el AI, por razones personales en los términos siguientes: a. Hasta por treinta días naturales al año, a quienes tengan de seis meses un día, a un año de antigüedad; b. Hasta por sesenta días naturales al año, a quienes tengan de uno a tres años de antigüedad; c. Hasta por ciento veinte días naturales al año, a quienes tengan de tres a cinco años de antigüedad; y b. Hasta por ciento ochenta días naturales al año, a los que tengan una antigüedad mayor de cinco años. Prorrogable por una sola vez, a juicio de la Dirección General del HIMFG. La antigüedad será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados al HIMFG. El HIMFG no deberá excederse de treinta días naturales para la reanudación del pago, una vez que se reincorpore a sus labores la o el ICM o AI, a efecto de que no sufra perjuicio alguno; siempre y cuando el interesado dé los avisos de reincorporación y reanudación de funciones con una anticipación de 5 días hábiles. En caso contrario, se generará nómina extraordinaria dentro de los quince días siguientes. Las licencias referidas, se otorgarán para iniciarse los días primero y dieciséis de cada mes.
Artículo 35.- Licencia con goce de salario. Se entiende por licencia con goce de sueldo, la prestación concedida a la o el ICM y AI consistente en ausentarse de sus labores gozando de su salario y prestaciones y a que sea considerado como tiempo de trabajo en los cómputos de antigüedad y año sabático, en los siguientes términos:

- a.** Por asistencia a eventos académicos e institucionales, para lo cual podrán solicitar licencia para asistir a eventos académicos o de vinculación institucional cuando su participación sea como ponente, comentarista, conferencista, docente, moderador o para recibir algún tipo de distinción académica, de acuerdo con los planes, programas y proyectos de investigación aprobados por el HIMFG;
- b.** Cuando las o los ICM requieran tiempo para el desarrollo de alguna actividad académica de acuerdo con los planes, programas y proyectos de investigación aprobados por el HIMFG; y
- a. Para realizar una estancia de investigación en alguna institución de investigación nacional o internacional de acuerdo con la normatividad institucional para tal efecto;
- b. Por inscripción en algún programa de desarrollo académico, por iniciativa del ICM y con el acuerdo del HIMFG.

La licencia se concederá previa solicitud y comprobación fehaciente de las circunstancias antes mencionadas con la exhibición de la documentación correspondiente. Deberán ser solicitadas por conducto del área de la Dirección de Administración del HIMFG y autorizada a través del área de Recursos Humanos de la Secretaría de Salud. La licencia podrá prorrogarse siempre y cuando se demuestre fehacientemente que la licencia se utiliza para que la o el ICM se capacite en un nivel superior

Asimismo, se podrán conceder licencias:

I.- Hasta por quince días naturales al año, a quienes tengan de uno a cinco años de antigüedad;

I. Hasta por dieciséis días naturales al año, a quienes tengan de cinco años un día, a diez años de antigüedad;

II. Hasta por dieciocho días naturales al año, a quienes tengan de diez años un día, a quince años de antigüedad;

III. Hasta por diecinueve días naturales al año, a quienes tengan de quince años un día, a veinte años de antigüedad;

IV. Hasta por veinte días naturales al año, a quienes tengan más de veinte años de antigüedad;

V. Cinco días naturales, por una vez, al ICM y AI con antigüedad de uno a cinco años, que contraiga matrimonio y por diez días naturales cuando la antigüedad exceda de cinco años. Al reanudar labores, la o el ICM y AI deberá exhibir el acta de matrimonio expedida por el Registro Civil.

Las licencias a que se refieren las fracciones I a V se autorizarán a las y los ICM o AI que tengan la antigüedad requerida, considerando como circunstancia justificada:

- a. El fallecimiento de un familiar en primero o segundo grado;
- b. Realizar algún trámite ante dependencia oficial, fuera de su lugar de residencia;
- c. Cuando la o el ICM o AI o familiar en primero o segundo grado requiera someterse a algún tratamiento de salud, y
- d. Por cuidados de familiar en primera y segunda línea dependiente directa, que se encuentren cursando enfermedades terminales o discapacidades. En ausencia de la madre, cuando el trabajador acredite la guarda y custodia de sus hijos.
- e. Por alguna otra causa justificada a juicio del HIMFG y del SITIC Salud.

La licencia se concederá previa solicitud y comprobación fehaciente de las circunstancias antes mencionadas, con la exhibición de la documentación correspondiente. En ningún caso se concederán esta licencia en períodos inmediatos a vacaciones. Asimismo, la antigüedad será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados al HIMFG. Las licencias serán concedidas por la persona titular de la Dirección de Administración correspondiente. En caso de que no haya familiares que apoyen para el trámite de las Licencias, el SITIC Salud se encargará de hacer los trámites correspondientes.

Artículo 36.- Año sabático.

Las y los ICM (y AI) tendrán derecho al goce de un año sabático, después de transcurrir seis años ininterrumpidos de realizar actividades de investigación, el cual tendrá una duración máxima de un año improrrogable. El año sabático podrá dividirse en dos periodos de seis meses. Deberá contar con la constancia de la institución académica en la cual realizará el año sabático. Su aprobación deberá ser por la Comisión Mixta.

El o la ICM y AI deberá firmar un compromiso de cumplir con el programa de trabajo aprobado por la Comisión de Investigación con los debidos créditos al mismo.

El o la ICM y AI al concluir su año sabático deberá regresar a laborar al HIMFG, por lo menos, por un periodo igual al sabático.

En caso de incumplir con el objeto del periodo sabático por causas imputables a el o la ICM y AI, quedará impedido de solicitar otro periodo sabático, en tanto no concluya el objeto del periodo sabático autorizado previamente.

En caso de que el o la ICM y AI se abstenga de regresar a laborar al HIMFG al concluir su periodo sabático por causas imputables al mismo, deberá restituir al HIMFG los salarios y prestaciones recibidos durante ese periodo; sin menoscabo de las acciones legales correspondientes.

En el año sabático, la o el Investigador se separará temporalmente de sus actividades de investigación durante el tiempo convenido con disfrute de salario íntegro y prestaciones, sin afectar su antigüedad laboral ni la percepción de estímulos, para dedicarse exclusivamente al estudio y a la realización de las actividades que le permitan superarse profesional y académicamente, en beneficio propio y del HIMFG

Artículo 37.- Viáticos.

El HIMFG cubrirá por concepto de viáticos los gastos de alimentación, hospedaje y transporte de las y los ICM cuando por exigencias de sus funciones tengan que trasladarse de manera temporal a un lugar diferente al de su adscripción, presentando el oficio de comisión. Dichos pagos se harán de conformidad con la tarifa respectiva, según el tipo de nombramiento y el lugar al que se comisionen.

Artículo 38.- Derechos de autor.

La publicación de obras y patentes de las y los ICM y AI se regirá por la Ley Federal del Derecho de Autor, quedándoles la propiedad intelectual de la obra o Patente. El HIMFG cubrirá a las y los ICM y AI las regalías por concepto de ganancias emanadas de la venta de la obra o Patente acorde con los Lineamientos emitidos para tal efecto

Artículo 39.- Manejo de expedientes.

El expediente laboral del ICM o AI que mantenga el HIMFG deberá incluir sólo documentos relacionados con cuestiones laborales y será de carácter confidencial. No contendrá documentos o anotaciones relacionados con actividades personales ajenas a la Institución o declaraciones de carácter personal, sindical, político o ideológico o cualquier otra en menoscabo de sus derechos fundamentales, del trato digno y de un ambiente libre de discriminación y hostigamiento. La o el ICM o AI en todo tiempo tendrá acceso pleno y podrá conocer sin restricción alguna todos los expedientes referentes a su calidad de trabajador que existan en las diferentes coordinaciones del HIMFG, previa solicitud por escrito; manteniéndose la confidencialidad del nombre o nombres de quienes hayan emitido dictámenes o juicios de valor que afecten su calidad de trabajador.

CAPÍTULO VI. DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES

Artículo 40.- Salario Base.

El salario base es la retribución que el HIMFG debe pagar a las y los ICM o AI por sus servicios. Su monto será fijado para cada nivel de dicha categoría, acorde al Tabulador de Salarios de los ICM o AI que forma parte integral del presente CCT (**ANEXO I**).

Artículo 41.- Salario Integrado.

El que se integra con el salario base y los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, compensaciones, vales, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue a las y los ICM o AI por su trabajo (**ANEXO I**).

Artículo 42.- Prima vacacional.

Las y los ICM y las y los AI tienen derecho a una prima vacacional consistente en el cincuenta por ciento sobre el salario base correspondiente a los días en que disfruten de vacaciones. Esta prestación será cubierta en dos exhibiciones en la quincena previa a cada periodo vacacional.

Artículo 43.- Periodo vacacional.

Las y los ICM y las y los AI tendrán derecho a gozar anualmente de 2 periodos de vacaciones de 10 días hábiles cada uno, de acuerdo con los proyectos de investigación y las necesidades del servicio.

En caso de que por incapacidad expedida por medico del ISSSTE se afecte el periodo vacacional programado, Las y los ICM y las y los AI podrá disfrutarlas en fechas posteriores, tomando en cuenta la necesidad de sus servicios y previo acuerdo con su jefe inmediato.

Artículo 44.- Días económicos.

Las y los ICM y las y los AI podrá disfrutar de permisos con goce de sueldo por 12 días al año, para atender asuntos particulares, si se solicitan previa o posteriormente, en un lapso no mayor a una semana, mediante el formato establecido. Estos permisos no podrán exceder de 2 días en un mes, ni disfrutarse en los días anteriores o posteriores a períodos vacacionales o acumularlos con otras prestaciones.

Artículo 45.- Licencia de maternidad.

Las ICM o AI disfrutarán de tres meses de licencia con goce de salario y prestaciones en caso del nacimiento de un hijo o hija. La distribución se llevará a cabo según convenga a las mismas de común acuerdo con el jefe inmediato superior y con autorización del médico correspondiente. Estos permisos podrán ampliarse de conformidad con las constancias que al efecto expida la instancia médica autorizada por el HIMFG. En el caso de coincidir con el período vacacional, la fecha de regreso se ampliará hasta cubrir el total de días de vacaciones correspondientes.

Artículo 46.- Licencia por paternidad.

Otorgar permiso por paternidad de 5 días laborables con goce de sueldo a los ICM o AI por el nacimiento de sus hijas o hijos y de igual manera, en caso de adopción de infantes.

Artículo 47.- Periodo de lactancia.

A las ICM o AI se les dará una hora diaria para alimentar a sus hijos lactantes, durante un lapso de hasta seis meses, que se computará a partir de que la trabajadora se incorpore a su trabajo, concluida la licencia por maternidad. Este periodo podrá ampliarse por prescripción médica del ISSSTE.

Artículo 48.- Cuidados de familiares de primera y segunda línea dependientes directos.

En caso de familiares de primera y/o segunda línea; que se encuentren cursando enfermedades terminales o discapacidad las y los ICM o AI tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de sueldo, hasta por doce días al año. Para tener derecho a estos permisos se requiere de la constancia expedida por el ISSSTE, o por el médico autorizado por el HIMFG, sin menoscabo de ninguna otra prestación. En ausencia de la madre, cuando el padre Trabajador acredite la guarda y custodia de sus hijos tendrán el mismo derecho a que se refiere este artículo.

Artículo 49.- Aguinaldo.

Las y los ICM o AI, tendrán derecho a un aguinaldo anual que equivaldrá a cuarenta días de salario base libre de descuento, o la parte proporcional que corresponda, de conformidad con los días laborados. El pago del aguinaldo se efectuará en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero y será equivalente a 40 días de salario, cuando menos, sin deducción alguna.

Artículo 50.- Pago por Defunción.

En caso de fallecimiento de la o el ICM o AI, el HIMFG cubrirá a sus familiares o a quienes acrediten tener derecho, por haber vivido con él al momento de su defunción y que se hayan hecho cargo de los gastos de inhumación o cremación, el importe de cuatro meses de salario base por concepto de pago de defunción.

Artículo 51.- Medida de fin de año.

Las y los ICM o AI recibirán por concepto de Medidas de fin de año, la cantidad determinada en los Lineamientos específicos para la medida de fin de año que emita el Poder Ejecutivo.

Artículo 52.- Día de las Madres.

Con motivo del 10 de mayo, las ICM o AI que sean madres gozarán ese día de descanso y el HIMFG les otorgará un estímulo económico por la cantidad de \$1,550.00 (un mil quinientos cincuenta pesos 00/100 M. N.), mediante el sistema de pago que se aplique normalmente.

Artículo 53.- Día de Reyes

El HIMFG otorgará a cada ICM o AI con hijos menores de doce años, el día seis de enero de cada año, la cantidad de \$1,550.00 (uno mil

quinientos cincuenta pesos 00/100 M. N.), como ayuda para la adquisición de juguetes, mediante el sistema de pago que se aplique normalmente.
Artículo 54.- Prima Quinquenal. Por cada cinco años de servicios efectivos prestados, hasta llegar a veinticinco, las y los ICM o AI, tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.
Artículo 55.- Becas a hijas e hijos de las y los ICM o AI. Los hijos menores de 18 años de las y los ICM o AI, recibirán por aprovechamiento escolar, hasta el nivel medio superior, una beca anual por un monto de \$1,800.00 (un mil ochocientos pesos 00/100 MN), la cual se pagará en el mes de julio. La beca deberá ser destinada al gasto de libros, inscripciones, medios electrónicos y/o cualquier otro relacionado con la educación del menor becario. Para recibir esta prestación se deberá acreditar que el menor beneficiario de la beca tiene un promedio de nueve o superior, o su equivalente. Sólo se entregará una beca por trabajador.
Artículo 56.- Ingreso a Centros de Desarrollo Infantil en el HIMFG. Los hijos de las y los ICM o AI, tendrán derecho a ingresar al Centro de Desarrollo Infantil que existe en el HIMFG, acorde con la regulación del CENDI.
Artículo 57.- Ayuda de Lentes. El HIMFG proporcionará la cantidad de \$1,200.00 (unos mil doscientos pesos 00/100 M. N.), una vez al año por concepto de lentes a las y los ICM o AI, que por prescripción médica los requiera, debiendo presentar la factura correspondiente.
Artículo 58.- Apoyo económico para Titulación. El HIMFG proporcionará a las y los ICM estudiantes, apoyo económico para su titulación en cualquier modalidad y/o el pago de la impresión de tesis profesional por una cantidad de hasta \$5,000.00 (cinco mil pesos 00/100 M. N.), debiendo comprobarlo con el documento idóneo aprobatorio de la tesis y con la factura que contenga los requisitos fiscales correspondientes.
Artículo 59.- Ayuda de Guardería En caso de que las y los ICM o AI no alcancen cupo en el Centro de Desarrollo Infantil del HIMFG, se le concederá una hora de tolerancia al inicio de la jornada o al final. La hora de tolerancia podrá otorgarse en forma fraccionada, 30 minutos al inicio y 30 minutos al final de su jornada, para lo cual deberá acreditar ante su Unidad Administrativa correspondiente, con la copia certificada del acta de nacimiento que tiene hijos hasta de seis años para tener derecho a gozar de esta prestación; por otra parte, en caso de matrimonio o unión libre del ICM o AI, en que ambos estén obligados por este CCT, este derecho lo gozará por el periodo ya sea la madre o el padre y en caso que sea padre soltero, tendrá que comprobar la custodia del menor.
Artículo 60.- Día del Trabajador de Salud. Para conmemorarse, se instituye como el Día del Trabajador de la Secretaría de Salud el quince de octubre de cada año; por tal motivo, se otorgará a las y los ICM o AI un estímulo económico en efectivo por la cantidad de \$1,300.00 (un mil trescientos pesos 00/100 m. n.) y el goce de un día libre que puede disfrutarse a partir del 15 de octubre y hasta el 31 de diciembre.
Artículo 61.- Derecho de antigüedad. Se considera antigüedad de las y los ICM o AI, a partir de la fecha de inicio de la relación de trabajo con el HIMFG, cualquiera que sea la denominación o duración del instrumento con el que haya empezado a colaborar. Las y los ICM o AI, a partir de los 10 años de antigüedad en el HIMFG, tendrán derecho a un día de descanso con vigencia de un año, que se incrementará un día por cada año de servicio hasta alcanzar 10 días, que será el máximo de días por alcanzar.
Artículo 62.- Reconocimiento por Antigüedad. El HIMFG otorgará a las y los ICM o AI, con motivo de su antigüedad y al cumplir veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta y cinco y cincuenta años de servicios, y por cada 5 años después de los cincuenta años de servicios, el premio de antigüedad consistente en medalla, diploma y reconocimiento económico, de acuerdo con los años de servicio laborados dentro de la Secretaría, cuya comprobación se efectuará a través de la constancia de servicios correspondiente.

Los estímulos económicos por el reconocimiento a la antigüedad efectiva de los servicios prestados por las y los ICM o AI, por la Secretaría de Salud, serán los siguientes:

- I. Por veinte años de servicios, quince mil pesos;
- II. Por veinticinco años de servicios, veinte mil pesos;
- III. Por treinta años de servicios, veinticinco mil pesos;
- IV. Por treinta y cinco años de servicios, treinta mil pesos;
- V. Por cuarenta años de servicios, cincuenta mil pesos;
- VI. Por cuarenta y cinco años de servicios, cincuenta y cinco mil pesos;
- VII. Por cincuenta años de servicios, sesenta y cinco mil pesos, y
- VIII. Por cada 5 años después de los 50 años de servicios, setenta mil pesos.

En el caso de las y los ICM o AI que fueren transferidos a la Secretaría, de otras dependencias o entidades, los años de servicio que hayan laborado en la institución de origen serán computados para determinar la antigüedad a la que se hace referencia en este artículo.

Los reconocimientos económicos se cubrirán en efectivo durante el mes de noviembre de cada año. Todo lo anterior conforme a la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles vigente.

Artículo 63.- Ayuda para transporte.

Las y los ICM o AI recibirán mensualmente la cantidad de \$ 925.00 (novecientos veinticinco mil pesos 00/100 MN) por concepto de ayuda de transporte, el cual se actualizará conforme los aumentos.

Artículo 64.- Acceso a libros, artículos o materiales académicos.

El HIMFG otorgará a las y los ICM o AI acceso al sistema virtual bibliotecario del Instituto previa solicitud al área encargada.

Artículo 65.- Comisión para participación en eventos académicos.

Con el fin de fortalecer las actividades de difusión de la investigación, las y los ICM o AI tendrán las facilidades para asistir con el apoyo de la institución a congresos, cursos, proyectos de investigación, seminarios o reuniones de carácter académicos nacional o internacional vinculados con su actividad, acordes con los planes y programas de trabajo del investigador, aprobados por la Institución a través de la Dirección de Investigación.

Artículo 66.- Cómputo y Sistemas de Información.

Con el objeto de cumplir con sus funciones en las tareas de docencia e investigación, el HIMFG gestionará para los y las ICM y AI, los equipos y sistemas de tecnologías de la información y comunicación necesarios para ello, atendiendo a las políticas institucionales en la materia.

EL HIMFG coadyuvará con los y las ICM y AI para la autorización y apoyo en la compra o renta de instalación de programas y paquetes de cómputo, necesarias para el desarrollo de las investigaciones, cuando los fondos del proyecto lo tengan contemplado por ser necesario para el desarrollo del proyecto.

El HIMFG mantendrá las redes de comunicación y permitirá el ingreso a sistemas de redes electrónicas nacionales e internacionales con las medidas de seguridad del HIMFG.

Artículo 67.- Bases de Datos y Apoyo Estadístico.

Los y las ICM o AI tendrán derecho al acceso y procesamiento de las bases de datos existentes en el HIMFG y a recibir apoyo y asesoría en el diseño, muestreo, programación, captura y procesamiento de información por parte de los Departamentos de apoyo. Se programará anualmente la adquisición, mediante convenios interinstitucionales o compra, de las bases de datos necesarias para las actividades de investigación, considerando las disposiciones presupuestales emitidas para tal efecto.

Artículo 68.- Servicio Bibliotecario.

Con el mismo propósito, el HIMFG se compromete a mantener y mejorar la calidad y cantidad de acervos y equipo bibliotecario,

hemerográficos y documentales de la institución, así como promover el préstamo interbibliotecario.
Artículo 69.- Divulgación de la Investigación El HIMFG divulgará a través del Departamento de Comunicación Social y CEMESATEL los productos de investigación a través de videos, programas radiofónicos, foto documentales, página electrónica, acorde con el marco legal aplicable y las políticas que el gobierno federal emita para tal efecto.
Artículo 70.- Facilidades para el desarrollo Académico de los y las Investigadores en Ciencias Médicas El HIMFG brindará las facilidades para el desarrollo académico a través de planes y programas que comprenderán cursos de especialización, estancias de investigación y docencia en otras instituciones nacionales o extranjeras y estudios de doctorado y postdoctorado, contemplados por la institución a través de las Direcciones Departamentales.
Artículo 71.- Programa de superación Académica para Ayudantes de Investigador en Ciencias Médicas. El HIMFG dará facilidades a las y los AI para continuar su formación académica y técnica, en instituciones públicas y/o privadas. Asimismo, podrán participar en los concursos de puestos vacantes o de nueva creación de ingreso y promoción de ICM.
Artículo 72.- Financiamiento Externo para la Investigación. El HIMFG dará facilidades a los investigadores en sus trámites ante otras instituciones para obtener financiamiento que permita la realización de sus proyectos de investigación, que cumplan con la legislación en materia de salud y las relativas a ética y bioética en investigación, incluyendo el Programa de Superación Académica, acorde con los programas de trabajo aprobados por el HIMFG, a través de la Dirección de Investigación. Todo investigador que obtenga apoyos económicos para uno o varios proyectos de investigación tendrá el derecho de coordinar como titular del mismo y a programar el uso de los recursos, sujetándose al proyecto ya aprobado.
Artículo 73.- Financiamiento interno para la Investigación. El HIMFG otorgará anualmente al personal con plaza y funciones de ICM, de manera equitativa y transparente los recursos presupuestales determinados para el área de investigación para la realización de sus proyectos de investigación, debidamente registrados. Todos las y los ICM tendrán derecho de coordinar como titular del mismo y a programar el uso de los recursos, sujetándose a la normativa aplicable.
Artículo 74. Registro de proyectos de investigación. Para el registro de los proyectos de investigación, según el caso, la evaluación se realizará por los comités Interno, de investigación, ética en Investigación, Bioseguridad e Interno para el Cuidado y Uso de los Animales de Laboratorio (CICUAL) que deberán estar debidamente registrados y regulados conforme a la reglamentación aplicable. La Comisión Mixta de Ingreso Promoción y Permanencia actuará en coadyuvancia con dichos comités.
Artículo 75.- Infraestructura. Los investigadores podrán utilizar la infraestructura disponible del HIMFG para el desarrollo de su investigación, incluyendo los vehículos de la institución, cuando así lo requieran por exigencias de sus proyectos de investigación aprobados en la institución, como es el traslado de muestras biológicas y animales de experimentación. El HIMFG reglamentará y dará a conocer los mecanismos por los cuales los investigadores tendrán acceso a dicha infraestructura.
Artículo 76.- Publicaciones.

El HIMFG aplicará una política de apoyo económico para las publicaciones, que sea transparente, sin discriminación y respetando los derechos de autor.

El SITIC Salud podrá incluir en su sitio de internet la información actualizada sobre los textos publicados y el estado de avance de aquellos que ya están en proceso de publicación, cumpliendo los lineamientos en materia de derechos de autor, propiedad industrial, marcas y patentes.

El HIMFG proporcionará a la comunidad del Instituto la información relativa a la disposición presupuestal para el pago de publicaciones cada año, acorde a sus regulaciones.

El programa de publicaciones incluirá la búsqueda de convenios con casas editoriales de prestigio nacional e internacional.

Artículo 77.- Comisión Mixta de Ingreso y Promoción.

Estará integrada por tres representantes de SITIC Salud y tres representantes del HIMFG. Por medio de esta Comisión se establecerán los lineamientos y procedimientos en materia de ingreso, reingreso o promoción; desarrollo profesional; evaluación al desempeño o productividad, estímulos y separación del trabajador y se resolverán los conflictos en esta materia conforme a lo establecido en este CCT.

Artículo 78.- Comisión Mixta de Seguridad y Salud.

El SITIC Salud integrará sus representantes a la Comisión Mixta del HIMFG, para normar y vigilar las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo de sus funciones de investigación.

Artículo 79.- Locales sindicales.

El HIMFG proporcionará al SITIC Salud un espacio para la instalación del local sindical para el desarrollo de sus funciones, los cuales contarán con el mobiliario y recursos para la comunicación (línea telefónica e internet) necesarios para sus actividades.

Asimismo, se le proporcionarán los espacios para la publicación de información de la organización..

CAPÍTULO VII. MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

Artículo 80.- Las Medidas Disciplinarias y Sanciones que se aplicarán a los Trabajadores como medidas disciplinarias, en sus respectivos casos, además de las que contempla la Ley, serán las siguientes:

- I. Amonestaciones verbales;
- II. Extrañamientos;
- III. Notas malas, y
- IV. Suspensiones en sueldos y funciones hasta por quince días.
- V. Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el HIMFG

La aplicación de las medidas disciplinarias mencionadas se sujetará a las siguientes reglas:

- A. Se impondrán sin perjuicio de los casos de reincidencia, en cuyo evento se estará a mayor sanción correctiva señalada en este artículo;
- B. En todo caso, si la conducta específica del Trabajador encuadra dentro de los supuestos del Artículo 47 de la Ley, se estará a lo dispuesto por ésta, y
- C. En ningún caso, al Trabajador infractor, se le podrán aplicar dos sanciones por la misma causa.

Artículo 81.- Se entiende por amonestación verbal, la observación de palabra y en privado que haga el jefe inmediato al Trabajador infractor a efecto de que omita volver a incurrir en otra violación a este contrato.

Artículo 82.- Se entiende por extrañamiento, la observación que se haga por escrito al Trabajador y se aplicará por el jefe de la Unidad Administrativa a que esté adscrito, con copia a su expediente personal y al Sindicato

Artículo 83.- Se entiende por nota mala o desfavorable, la constancia de demérito que se imponga al Trabajador infractor en su expediente personal y se aplicará por el jefe de la Unidad Administrativa a que esté adscrito, con copia al Sindicato.

Artículo 84.- A excepción de los casos de suspensión y rescisión de la relación laboral a que se refieren los artículos correspondientes, las violaciones a las obligaciones y la ejecución de prohibiciones contenidas en este Contrato, darán lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias citadas, conforme a los siguientes lineamientos:

- I. Amonestación verbal cuando se incurra por primera vez en la irregularidad;
- II. Extrañamiento en la primera reincidencia, y
- III. Nota mala, o desfavorable en la segunda reincidencia.

Lo anterior sin perjuicio de que por la gravedad de la irregularidad o infracción cometida por la persona Trabajadora o la reincidencia por más de dos ocasiones, hagan procedente la aplicación del Artículo 47 de la Ley.

Artículo 85.- Se aplicará una nota mala a la persona Trabajadora en caso de reincidencia en conductas prohibidas en el presente contrato colectivo de trabajo y además cuando:

- I. Incurran en faltas injustificadas de asistencia discontinuas que no excedan de tres días en el término de un mes, sin perjuicio de no cubrirse los salarios por los días no laborados

Artículo 86.- Las suspensiones en el trabajo, hasta un máximo de quince días se aplicarán como medidas disciplinarias, proceden en los casos de infracción a los Artículos **27 fracción VI y 28** fracciones VII, XIX y XXV

Asimismo, bajo los supuestos de reincidencia en las violaciones del artículo 27 fracciones I, VII, IX, X, XII, XIII, XVII, XVIII, XIX y XX y del artículo 28 fracciones III, IV, V, VI, VIII, IX, X, XII, XIII, XIV, XV, XXI, XXIII, XXVI, XXVII; XXXII, XXXIII; XXXIV y XXXVI. Previamente a la aplicación de la medida se oír a la persona Trabajadora afectado y a la Representación Sindical en términos de los artículos 11 y 12 del presente contrato. En el supuesto de la fracción XIX (**uso de armas**) del **Artículo 28** además de la suspensión, el HIMFG comunicará el hecho a la Secretaría de la Defensa Nacional.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Las partes convienen en que el presente contrato entra en vigor a partir del **XX** de **XX** de 2025, independientemente de la fecha de registro y deposito ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Su próxima revisión integral corresponderá al año 2027.

SEGUNDO.- Las partes se comprometen en el término de dos meses después de la firma del presente contrato a elaborar el Mecanismo para ejercer los viáticos previstos en el artículo **XX**.

TERCERO.- Las partes se comprometen en el término de seis meses después de la firma del presente contrato a la Elaboración del Protocolo previsto en el artículo 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo.

DOCUMENTO CON FINES INFORMATIVOS PROPIEDAD DE SITIC SALUD