



CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
ALIMENTACIÓN Y DESARROLLO, A.C.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2014-2016



SINDICATO AUTÉNTICO DE TRABAJADORES
DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
ALIMENTACIÓN Y DESARROLLO

Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.

Dr. Pablo Wong González

DIRECTOR GENERAL

C.P. Ricardo Efrén Valdez Espinoza

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

**Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Centro de Investigación
en Alimentación y Desarrollo**

Luis Germán Cumplido Barbeitia

SECRETARIO GENERAL

Irene Valenzuela Valenzuela

SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN

Rosario Román Pérez

SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS

Evelia Acedo Félix

SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS

Antonio Alberto Ulloa Méndez

Ana Cristina Gallegos Aguilar

SECRETARIA DE PREVISIÓN SOCIAL

Noemí Bañuelos Flores

Patricia Grajeda Cota

SECRETARIA DE PRENSA Y PROPAGANDA

María Guadalupe Clark Abrego

Secretaria de Finanzas

Elba Abril Valdez

COMISIÓN AUTÓNOMA DE VIGILANCIA, JUSTICIA Y EQUIDAD

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C., Organismo Público Descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en Carretera a La Victoria Km 0.6, Col. La Victoria s/n, C.P. 83304 en Hermosillo, Sonora, México y el Sindicato Auténtico de Trabajadores del Centro de investigación en Alimentación y Desarrollo (SIATCIAD), organismo legalmente registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social No. 5927, con domicilio en Cerrada Marsella No. 25. Fraccionamiento Marsella Residencial, en Hermosillo, Sonora, México.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Cláusula 1.	Partes y ámbito de aplicación	10
Cláusula 2.	Definiciones	...	10
Cláusula 3.	Vigencia	.	12
Cláusula 4.	Titularidad	..	12
Cláusula 5.	De la autonomía del Sindicato	..	12
Cláusula 6.	Concordancia con Leyes y Reglamentos	.	12

CAPÍTULO II. DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Cláusula 7.	Representantes	13
Cláusula 8.	Efecto de cambio de funcionarios	.	13
Cláusula 9.	La relación de trabajo	..	13
Cláusula 10.	Derecho de antigüedad	..	13
Cláusula 11.	Contrato individual de trabajo	..	13
Cláusula 12.	Inafectabilidad de la relación de trabajo		14
Cláusula 13.	Derechos del trabajador sindicalizado extranjero	..	14
Cláusula 14.	Suspensión, terminación y rescisión laboral	.	14
Cláusula 15.	Investigación administrativa	14

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN

Cláusula 16.	Naturaleza de la relación de trabajo	.	.	15
Cláusula 17.	Clasificación de los trabajadores		..	16

CAPÍTULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO

Cláusula 18.	Salario tabular		..	16
Cláusula 19.	Salario integrado		..	16
Cláusula 20.	Jornada laboral del TRABAJADOR administrativo		..	16
Cláusula 21.	Jornada laboral del TRABAJADOR académico		..	16
Cláusula 22.	Horas extras	17
Cláusula 23.	Días de descanso obligatorio		..	17
Cláusula 24.	Trabajo en días de descanso y festivos		.	18
Cláusula 25.	Prima dominical	18
Cláusula 26.	Prima vacacional	.	..	18
Cláusula 27.	Periodo vacacional	..	.	18
Cláusula 28.	Días económicos		.	19

CAPÍTULO V. LICENCIAS Y PERMISOS

Cláusula 29.	Licencias		..	19
Cláusula 30.	Licencia de maternidad		..	20
Cláusula 31.	Licencia por paternidad			21
Cláusula 32.	Permiso por defunción de familiar	.	.	21

Cláusula 33.	Permiso por nupcias	.	21
Cláusula 34.	Permisos especiales	.	21

CAPÍTULO VI. DE LA PREVISIÓN SOCIAL Y PRESTACIONES

Cláusula 35.	Servicio de guardería	21
Cláusula 36.	Actividades sociales, culturales y deportivas	..		22
Cláusula 37.	Gratificación por jubilación		..	22
Cláusula 38.	Compensación por retiro	.		22
Cláusula 39.	Seguro de vida CIAD	22
Cláusula 40.	Aportación Extraordinaria al Fondo de Pensiones y Jubilaciones del FOPSS	22
Cláusula 41.	Pago por defunción del trabajador sindicalizado (pago de marcha)...			23
Cláusula 42.	Evaluación de los niveles de riesgo laboral	.		23
Cláusula 43.	Evaluaciones de salud de los POEs	..		23
Cláusula 44.	Servicio médico	.	.	23
Cláusula 45.	Ayuda para aparatos de prótesis		..	23
Cláusula 46.	Anteojos o lentes de contacto	.		24
Cláusula 47.	Canastilla de maternidad	24
Cláusula 48.	Áreas para consumo de alimentos	24
Cláusula 49.	Pago de aguinaldo	..		24
Cláusula 50.	Pago de días económicos no disfrutados	.	.	24
Cláusula 51.	Prima de antigüedad	.		25
Cláusula 52.	Pago por ajuste de calendario	25
Cláusula 53.	Estímulo por puntualidad y asistencia	.	..	25

Cláusula 54.	Apoyo para despensa	..	25
Cláusula 55.	Vales de fin de año		25
Cláusula 56.	Ayuda para transporte	.	25
Cláusula 57.	Ropa, uniforme y accesorios de trabajo	..	26
Cláusula 58.	Material didáctico	.	26
Cláusula 59.	Ayuda para útiles escolares y premio por desempeño académico		26
Cláusula 60.	Ayuda para compra de libros	..	27
Cláusula 61.	Apoyo para concluir estudios formales	.	27
Cláusula 62.	Reconocimiento por antigüedad	..	28

CAPÍTULO VII. INGRESO, PROMOCIÓN Y AJUSTES

Cláusula 63.	Requisitos para el ingreso del personal	.	28
Cláusula 64.	Promoción del personal administrativo		29
Cláusula 65.	Promoción del personal académico	..	29

CAPÍTULO VIII. COMISIONES MIXTAS

Cláusula 66.	Comisiones Mixtas	29
Cláusula 67.	Tipo de Comisiones Mixtas	..	29
Cláusula 68.	Comisión Mixta de Admisión y Promoción (COMAPRO)	..	30
Cláusula 69.	De las evaluaciones en la COMAPRO	..	30
Cláusula 70.	Reglamento de la COMAPRO	..	30
Cláusula 71.	Derecho de inconformarse a las resoluciones de la COMAPRO	.	30
Cláusula 72.	Comisión Mixta de Formación y Desarrollo Profesional		

	(COMIFODEP)	..	30
Cláusula 73.	Comisión Mixta de Higiene y Seguridad (COMHYS)		30
Cláusula 74.	Mecanismos para prevenir riesgos	...	31
Cláusula 75.	Comisión Mixta de Pensiones y Jubilaciones (COMIPEJ)	...	31
Cláusula 76.	Comisión Mixta para Actividades Sociales, Culturales y Deportivas (COMIASCD)	.	31

CAPÍTULO IX. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Cláusula 77.	Obligaciones del trabajador	31	
Cláusula 78.	Derechos del trabajador		32	
Cláusula 79.	Derechos del trabajador académico	34	
Cláusula 80.	Derechos del trabajador administrativo			35	
Cláusula 81.	Derecho a la Información		35	
Cláusula 82.	Explicación de descuentos sobre impuestos		..		35	
Cláusula 83.	Evaluación del TRABAJADOR académico, de la trayectoria y la apelación				36	
Cláusula 84.	Libertad de cátedra e investigación	..	.		36	
Cláusula 85.	Medios de apoyo al trabajo				36	
Cláusula 86.	Participación en eventos	.			36	
Cláusula 87.	Difusión de la investigación	.			36	
Cláusula 88.	Financiamiento para la investigación				37	
Cláusula 89.	Año sabático para trabajador académico (Investigador Asociado)	.			37	
Cláusula 90.	Año Sabático para TRABAJADOR Académico (Investigador titular)		37	
Cláusula 91.	Respaldos de información		37

CAPÍTULO X. DE LAS RELACIONES CON EL SINDICATO

Cláusula 92	Manejo de expedientes	37
Cláusula 93.	Asambleas sindicales	38
Cláusula 94.	Cuotas sindicales	38
Cláusula 95.	Sobre el uso de las instalaciones	38
Cláusula 96.	Red de Internet	38
Cláusula 97.	Apoyo en infraestructura	38
Cláusula 98.	Apoyo para eventos de formación sindical	39
Cláusula 99.	Apoyo a la organización sindical y derechos colectivos	39
Cláusula 100.	Publicación del Contrato Colectivo	39
Cláusula 101.	De las violaciones al CCT	39
Cláusula 102.	De las Huelgas.....	39
Transitorios		39
Anexo 1.	Tabulador de salarios a enero del 2014, CIAD. Personal	
	Administrativo	42
Anexo 2.	Tabulador de salarios a enero de 2014, CIAD. Personal	
	Académico	44

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Cláusula 1. Partes y ámbito de aplicación.

El presente contrato colectivo se celebra entre el CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN ALIMENTACIÓN Y DESARROLLO, A. C. y el SINDICATO AUTÉNTICO DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN ALIMENTACIÓN Y DESARROLLO, es obligatorio para LAS PARTES y para todos los trabajadores sindicalizados, incluyendo académicos y administrativos en sus diferentes asignaciones. Su ámbito de aplicación se extiende a todos los centros de trabajo dentro de la República Mexicana.

Cláusula 2. Definiciones.

Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, se entiende por:

- 1) CIAD. CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN ALIMENTACIÓN Y DESARROLLO, A.C., con domicilio Carretera a La Victoria Km 0.6, Col. La Victoria, C.P. 83304 en Hermosillo, Sonora, México (sede del despacho del Director General de CIAD).
- 2) CICEP. Comité Interno Científico Editorial de Publicaciones.
- 3) COMISIONES MIXTAS. Las prescritas por la ley y las que aprueben las partes con carácter transitorio o permanente integradas por igual número de representantes del CIAD y del SIATCIAD.
- 4) COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y PROMOCIÓN (COMAPRO). Es el órgano colegiado permanente, encargado de vigilar que se cumpla la admisión, la promoción y movimiento escalafonario del personal del CIAD.
- 5) COMISIÓN MIXTA DE FORMACION Y DESARROLLO PROFESIONAL (COMIFODEP). Comisión encargada de coordinar la impartición de la Capacitación y el Adiestramiento a los trabajadores del CIAD.
- 6) COMISION MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Es la encargada de determinar las labores que se consideran como insalubres y peligrosas, determinando las condiciones de trabajo, elementos de protección, higiene y prevención, y en general de los riesgos profesionales o de trabajo que se requieran.

- 7) COMISIÓN MIXTA DE PENSIONES Y JUBILACIONES. Comisión encargada de vigilar la aplicación, manejo y mejora de la prestación de pensiones y jubilaciones.
- 8) COMISIÓN MIXTA PARA ACTIVIDADES SOCIALES Y DEPORTIVAS (COMIASCD). Comisión encargada de vigilar la aplicación de partidas asignadas para estas actividades.
- 9) CONTRATO. Contrato Colectivo de Trabajo.
- 10) COORDINACIONES REGIONALES. Unidades Académicas de Investigación y Servicios pertenecientes al CIAD, ubicadas en diferentes partes de la República Mexicana fuera de la ciudad de Hermosillo Sonora.
- 11) EPA. Estatuto de Personal Académico.
- 12) FOPSS. Fondo de Protección y Servicios Sociales de los Empleados del CIAD.
- 13) LAS PARTES: El CIAD y el SIATCIAD.
- 14) LEY. La Ley Federal del Trabajo.
- 15) PERSONAL OCUPACIONALMENTE EXPUESTO (POE). Personal que en el ejercicio y con motivo de su ocupación está expuesta a algún riesgo laboral.
- 16) REGLAMENTO. Reglamento Interior de Trabajo (RIT). Es el documento que contiene todas las disposiciones que regula la relación laboral que se establece entre el CIAD y sus trabajadores.
- 17) RIESGO LABORAL. Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.
- 18) SAR. Sistema de Ahorro para el Retiro.
- 19) SHCP. Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- 20) SIATCIAD. SINDICATO AUTÉNTICO DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN ALIMENTACIÓN Y DESARROLLO con domicilio en Cerrada Marsella No. 25, Fraccionamiento Marsella Residencial, en Hermosillo, Sonora, México.
- 21) TABULADOR DE SALARIOS. Relación de los montos que deben recibir por concepto de salario tabular los trabajadores que ocupen los puestos, categorías y niveles que ahí se mencionen y que se anexa al contrato colectivo como parte del mismo.

- 22) TRABAJADOR DE BASE. Personal que desempeña sus actividades, ya sea administrativas, técnicas o manuales, de carácter permanente para el desarrollo normal de las funciones del CIAD, con excepción de los de confianza.
- 23) TRABAJADOR SINDICALIZADO. Es la persona física que presta al CIAD un trabajo personal subordinado y que sea miembro del SIATCIAD.
- 24) TRABAJADOR SINDICALIZADO EVENTUAL O POR TIEMPO DETERMINADO. Es el trabajador contratado por periodos determinados de tiempo, o por obra determinada.

Cláusula 3. Vigencia.

El presente CONTRATO será revisado cada dos años en su contenido integral y cada año en lo que se refiere al salario. Se establece por tiempo indeterminado y será de aplicación obligatoria para ambas partes. Lo no previsto en este CONTRATO se normará por la LEY, el REGLAMENTO, los demás ordenamientos que rigen al CIAD y los acuerdos por escrito que LAS PARTES celebren. Se tomará como fecha de revisión el uno de marzo de cada año, con pago retroactivo del incremento salarial y prestaciones a partir del primero de febrero.

Cláusula 4. Titularidad.

El CIAD reconoce al SIATCIAD como único titular y representante de todos los trabajadores sindicalizados al servicio de esta Institución. En consecuencia se obliga a tratar con el SIATCIAD todos los asuntos individuales o colectivos derivados de la relación laboral. Lo anterior es sin menoscabo de que los trabajadores sindicalizados lo hagan en lo individual, si así lo determinan.

Serán nulos los acuerdos celebrados en forma directa y/o individual por los trabajadores sindicalizados y los representantes de CIAD que contravengan la letra del presente CONTRATO o la LEY.

Cláusula 5. De la autonomía del Sindicato.

El CIAD se obliga a no intervenir en la vida interna del SIATCIAD.

Cláusula 6. Concordancia con Leyes y Reglamentos.

En ningún caso los derechos de los trabajadores sindicalizados serán inferiores a los establecidos con anterioridad a la firma del presente CONTRATO, así como los que conceden la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la LEY, el REGLAMENTO, el EPA y los Reglamentos de Seguridad Social del FOPSS.

CAPÍTULO II

DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Cláusula 7. Representantes.

Son representantes por parte del CIAD, su Director General, el Director Administrativo, el titular del Departamento de Recursos Humanos y aquellos funcionarios designados por escrito por la institución para representarla ante el SIATCIAD. Por parte del SIATCIAD serán representantes los integrantes del Comité Ejecutivo, los delegados sindicales y los asesores que sean designados por la propia organización sindical.

Cláusula 8. Efecto por cambio de funcionarios.

El cambio de funcionarios en el CIAD no afectará los derechos de los TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

Cláusula 9. La relación de trabajo.

Según el tipo de contratación y de acuerdo con la LEY, los trabajadores sindicalizados académicos y administrativos del CIAD podrán ser:

1. Por tiempo indeterminado cuando las funciones que se realicen sean de carácter permanente.
2. 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.
3. Por obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a desarrollar.

Cláusula 10. Derecho de antigüedad.

Se considera antigüedad de un trabajador a partir de la fecha de inicio de la relación de trabajo con el CIAD, cualquiera que sea la denominación o duración del instrumento con el que haya empezado a colaborar.

Cláusula 11. Contrato individual de trabajo.

Los contratos individuales de trabajo que se establezcan con el personal del CIAD se ajustarán a este CONTRATO. La institución entregará una copia del mismo al TRABAJADOR y al SIATCIAD.

Cláusula 12. Inafectabilidad de la relación de trabajo.

La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte el CIAD, independientemente de la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados. En consecuencia, los trabajos materia de la relación laboral, aún cuando se retribuyan con cargo a partidas especiales, serán regidos por este CONTRATO.

Cláusula 13. Derechos del trabajador sindicalizado extranjero.

Los trabajadores extranjeros sindicalizados tendrán para los efectos de este CONTRATO los mismos derechos que los nacionales, de acuerdo con los términos de su estancia legal en el país.

Cláusula 14. Suspensión, terminación y rescisión laboral.

La suspensión, terminación y rescisión de la relación laboral se sujetará a lo señalado en la LEY.

Cláusula 15. Investigación administrativa.

En todos los casos en que el CIAD pretenda despedir a un TRABAJADOR SINDICALIZADO deberá desahogar un procedimiento de investigación administrativa con la participación del SIATCIAD, en el que ambas partes exhibirán sus razones y pruebas buscando la conciliación. Este procedimiento se regirá por lo siguiente:

a).- La investigación administrativa deberá iniciarse dentro de los treinta días naturales siguientes a que el CIAD tuvo conocimiento de los hechos que se presumen constitutivos de causal de rescisión.

b).- Se citará por escrito al trabajador al levantamiento de un acta administrativa, haciéndole saber el día, hora y lugar en que se realizará tal diligencia, informándole de los actos u omisiones que se le imputan y que son objeto de investigación. También se entregará citatorio al SIATCIAD en los mismos términos y con los documentos que se haga al trabajador. El trabajador 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

c).- La citación a que se refiere el inciso anterior deberá realizarse cuando menos con cinco días hábiles de anticipación a la fecha señalada para el levantamiento de la investigación administrativa, para el efecto de que pueda preparar su defensa y pruebas.

d).- El acta de la investigación se levantará por el titular del Departamento de Recursos Humanos o la persona que éste autorice tratándose de las coordinaciones regionales, ante dos testigos de asistencia y la presencia del Coordinador o Director de Área que corresponda en el caso de los trabajadores académicos y de un superior jerárquico, tratándose de trabajadores administrativos. Se entregará copia del acta al trabajador y al SIATCIAD.

e) El trabajador investigado tendrá derecho a exponer lo que a su juicio le sea conveniente, ofrecer las pruebas que considere pertinentes y llevar los testigos que requiera. El trabajador tendrá derecho a estar acompañado por un representante del SIATCIAD y el asesor legal que este le designe, a menos que manifieste por escrito su voluntad de no ser representado por el SIATCIAD.

f) Una vez desahogadas las pruebas de las partes o cuando el trabajador investigado no asista al levantamiento del acta administrativa, se declarará cerrada la investigación y a partir de ese momento el CIAD contará con un término de treinta días naturales para dictar, notificar y ejecutar la resolución que corresponda. Se entregará al trabajador y al SIATCIAD una copia de la resolución.

g) Si no se ejercita el despido o no se impone medida disciplinaria alguna en el término indicado anteriormente, la investigación administrativa se tendrá por no hecho y no quedará antecedente de ello en el expediente del trabajador.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN

Cláusula 16. Naturaleza de la relación de trabajo.

En atención al tipo de funciones desempeñadas, los trabajadores se clasifican en dos grupos: de confianza y de base.

a) Trabajador de confianza. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del Director General del CIAD. En el caso del CIAD serán considerados como puestos de confianza los siguientes: Director General, Director Administrativo, Director de Área, Subdirector de Área, Coordinadores o Jefe de División, Jefes de Departamento; dos asistentes y secretaria del Director General; asistente del Director Administrativo, y encargados administrativos de las Coordinaciones Regionales.

b) Personal de base. Se considerará como personal de base aquellos trabajadores académicos y administrativos que no estén incluidos en el listado señalado en el inciso anterior.

c) Todas las bases (plazas) incluidas en el Tabulador pertenecen al TRABAJADOR. Sólo podrá perderla en caso de fallecimiento, pensión, jubilación, incapacidad, renuncia voluntaria o despido justificado.

Cláusula 17. Clasificación de los trabajadores.

Los TRABAJADORES de base se clasifican en Académicos y Administrativos. Los puestos, categorías y niveles de los trabajadores sindicalizados son los establecidos en el tabulador de salarios que forma parte integrante del presente CONTRATO.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

Cláusula 18. Salario Tabular.

El salario tabular es la retribución que el CIAD debe pagar al trabajador por sus servicios. Su monto será fijado para cada categoría o puesto, el cual se agrega como Anexo 1.- Tabulador de Salarios del Personal Administrativo y Anexo 2.- Tabulador de Salarios del Personal Académico y forma parte integral del presente CONTRATO.

Cláusula 19. Salario Integrado.

Es aquél que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones primas, comisiones, compensaciones, vales, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al TRABAJADOR, por su trabajo.

Cláusula 20. Jornada laboral del TRABAJADOR administrativo.

La jornada del TRABAJADOR administrativo será de siete horas diarias, de lunes a viernes, en un horario continuo de las 8:00 a las 15:00 horas, con hasta media hora para tomar alimentos; sumando así 35 horas a la semana. Lo anterior sin menoscabo de que LAS PARTES puedan establecer horarios diferentes de acuerdo con las necesidades del trabajo. El control de asistencia y puntualidad se regirá por el sistema administrativo que implemente el CIAD.

Cláusula 21. Jornada laboral del TRABAJADOR académico.

Dada la naturaleza del trabajo de investigación, el horario y lugar de trabajo del TRABAJADOR académico se sujetará a las exigencias de los proyectos de investigación en los que labore, establecidos en los planes y programas de trabajo autorizados por el Coordinador Académico. Su jornada laboral será de 35 horas a la semana, de lunes a viernes, de acuerdo al horario que requiera la actividad sustantiva. Los horarios especiales deberán ser autorizados por el Coordinador Académico. En todos los casos en que el trabajador académico labore fuera de las instalaciones del CIAD, se autoadministrará su jornada. La asistencia se registrará por el sistema administrativo que implemente el CIAD.

Cláusula 22. Horas extras.

En caso de que el PERSONAL administrativo labore horas extras se le pagarán en la siguiente quincena inmediata posterior de acuerdo a lo previsto en la LEY. Únicamente se cubrirá el tiempo extra que se justifique con la autorización por escrito del superior jerárquico mediante el formato correspondiente. El Departamento de Recursos Humanos remitirá copia de los formatos de autorización al SIATCIAD.

Cláusula 23. Días de descanso obligatorio.

Son días de descanso obligatorio:

I. El 1º de enero;

II. El primer lunes de febrero, en conmemoración del 5 de febrero;

III. El tercer lunes de marzo, en conmemoración del 21 de marzo;

IV. El 1º, 5 y 10 de mayo;

V. El 15 y 16 de septiembre;

VI. El 12 de octubre;

VII. El 2 de noviembre y el tercer lunes de noviembre, en conmemoración del 20 de noviembre; y

VIII. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y el 25 de diciembre.

Cláusula 24. Trabajo en días de descanso y festivos.

El TRABAJADOR administrativo que labore en día de descanso semanal u obligatorio, percibirá el salario tabular doble, además del pago ordinario del día como lo establece la LEY.

Cuando se presente una emergencia fuera de la jornada de trabajo en las instalaciones o con el parque vehicular del CIAD, los TRABAJADORES del Departamento de Mantenimiento y Obra Pública que sean requeridos para atenderla recibirán un bono extraordinario que garantice como mínimo un pago de \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.), el cual incluirá las horas extras y las primas que establece la Ley que no rebasen dicho importe.

En caso de que el importe del número de horas extras y primas exceda la cantidad garantizada de \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.) se pagará la cantidad que legalmente le corresponda. El pago se hará en la quincena siguiente a la fecha del evento.

Cláusula 25. Prima Dominical.

El PERSONAL administrativo que labore el día domingo recibirá, además de su salario ordinario, un treinta y cinco por ciento sobre su salario tabular de un día ordinario de trabajo.

Cláusula 26. Prima vacacional.

El TRABAJADOR del CIAD tienen derecho a una prima vacacional consistente en 24 días de salario tabular o parte proporcional que corresponda. Esta prestación será cubierta en dos exhibiciones en la quincena previa a cada periodo vacacional.

Cláusula 27. Periodo vacacional.

El TRABAJADOR tendrá derecho a gozar de 30 días hábiles de vacaciones al año, de acuerdo al calendario publicado por el Departamento de Recursos humanos. En el caso del TRABAJADOR que por incapacidad expedida por un médico autorizado del servicio de seguridad social no pueda disfrutar sus vacaciones, podrán disfrutarlas en

fechas posteriores tomando en cuenta la necesidad de sus servicios y previo acuerdo con su jefe inmediato.

Cláusula 28. Días económicos.

El TRABAJADOR podrá disfrutar de permisos con goce de sueldo por 12 días al año para atender asuntos particulares, si se solicitan previamente mediante el formato establecido. Estos permisos no podrán exceder de 4 días consecutivos ni disfrutarse en los días anteriores o posteriores a períodos vacacionales.

CAPÍTULO V

LICENCIAS Y PERMISOS

Cláusula 29. Licencias.

El TRABAJADOR SINDICALIZADO tendrá derecho a que se les conceda licencia con goce total o sin goce de sueldo, en los siguientes casos:

1. Licencias con goce de sueldo:

1.1. A dos miembros del Comité Ejecutivo del SIATCIAD con goce de sueldo, prestaciones y estímulos por el tiempo que dure su encomienda sindical. Adicionalmente se brindarán facilidades y permisos al resto de los miembros del Comité Ejecutivo para sus actividades sindicales debiendo informar por correo electrónico a su Coordinador y a Recursos Humanos con la anticipación necesaria. Cuando se requiera de 1 día o más, se solicitará directamente por el Secretario General del SIATCIAD al Director General, con la anticipación debida.

1.2. Para realizar estudios, estancias académicas o programas de desarrollo profesional, conforme a los requisitos que establezca la COMIFODEP y en los términos previstos por el EPA vigente.

2. Licencias sin goce de sueldo

2.1. Para ocupar puestos de elección popular, durante el tiempo que dure el cargo, en los términos de la LEY

2. 2. Cuando el TRABAJADOR SINDICALIZADO sea nombrado en alguna institución distinta al CIAD para ocupar un puesto temporalmente. Las modalidades de este permiso, serán acordadas con la intervención de un representante del CIAD y un representante del SIATCIAD.

2.3. Para ocupar puestos de confianza dentro del CIAD, al término del cual la persona regresará a su puesto anterior, sin detrimento de las prestaciones que correspondan a su puesto de base.

2.4. Por motivos de orden personal. En este caso, la licencia se otorgará en función de la antigüedad del TRABAJADOR SINDICALIZADO, de conformidad con los siguientes criterios:

- I) Hasta 30 días a quienes tengan hasta tres años de servicio.
- II) Hasta 60 días a quienes tengan hasta cuatro años de servicio.
- III) Hasta tres meses a quienes tengan de cuatro a seis años de servicio.
- IV) Hasta seis meses a quienes tengan más de seis años de servicio.

Para efectos de este Artículo el tiempo concedido se computará en días naturales.

Las solicitudes de permisos deberán presentarse en estos casos ante el Departamento de Recursos Humanos y SIATCIAD, por lo menos con tres días de anticipación y por conducto del Coordinador o Director del Área del interesado, en los términos del REGLAMENTO.

En caso de oposición por parte del Coordinador o Director del Área del TRABAJADOR SINDICALIZADO académico solicitante, los Consejos Académicos calificarán la procedencia o improcedencia de la oposición y resolverán sobre la concesión o denegación de la licencia. En el caso del TRABAJADOR SINDICALIZADO administrativo, será el superior jerárquico el que resuelva sobre la procedencia o improcedencia de la licencia, y en caso de oposición, la inconformidad deberá presentarse para su resolución por LAS PARTES.

Cláusula 30. Licencia de maternidad.

Las TRABAJADORAS SINDICALIZADAS disfrutarán de tres meses de licencia con goce de salario y prestaciones en caso de parto. La distribución se llevará a cabo según convenga a la trabajadora 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 CIAD. En el caso de coincidir con el período vacacional, la fecha de regreso se ampliará hasta cubrir el total de días de vacaciones correspondientes. En caso de

adopción de infante la licencia será por mes y medio contado a partir de la fecha de adopción.

Cláusula 31. Licencia por paternidad.

En el caso de parto de su cónyuge, los padres gozarán de cinco días de licencia con goce de sueldo y prestaciones.

Cláusula 32. Permiso por defunción de familiar.

En caso de muerte del cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos del trabajador sindicalizado, éste tendrá derecho a cinco días de permiso para ausentarse de sus labores con goce de sueldo si el deceso ocurre dentro de la entidad federativa donde labore y siete días hábiles si ocurre fuera de ésta. En estos casos el TRABAJADOR SINDICALIZADO deberá informar por algún medio a su disposición del deceso y comprobar debidamente a su regreso las razones de su ausencia.

Cláusula 33. Permiso por nupcias.

Se concederá permiso por 10 días hábiles con goce de sueldo, en caso de contraer nupcias, cuando el TRABAJADOR tenga 1 año o más de servicio.

Cláusula 34. Permisos especiales.

El TRABAJADOR SINDICALIZADO tendrá derecho a un permiso adicional de dos días con goce de sueldo, una vez agotados los días a que se refiere la cláusula 29 de este CONTRATO y cuando ocurran circunstancias especiales. Este período podrá ser ampliado en los términos del REGLAMENTO. La autorización la otorgará el Coordinador o Director de Área.

CAPITULO VI

LA PREVISIÓN SOCIAL Y PRESTACIONES

Cláusula 35. Servicio de guardería.

El CIAD otorgará la cantidad de \$892.00 (Ochocientos noventa y dos pesos 00/100 M.N.) mensuales a las madres trabajadoras que laboren tiempo completo y en forma proporcional a quien labore tiempo parcial, sin exceder de 2 hijos desde los 45 días de nacidos hasta 6 años 11 meses de edad. El pago de esta prestación se dividirá en dos quincenas y para hacerse efectiva corresponde a la TRABAJADORA entregar al departamento de Recursos Humanos la factura a nombre de la trabajadora.

Esta prestación se hará extensiva a padres que demuestren la invalidez o impedimento del cónyuge para atender a los menores, y en el caso de padres solteros, cuando acrediten tener la guarda y custodia legal de los hijos.

Cláusula 36. Actividades sociales, culturales y deportivas.

Se integrará entre LAS PARTES una Comisión Mixta para Actividades Sociales, Culturales y Deportivas, encargada de aplicar las partidas que por concepto de Ayuda para Fomento y Práctica del Deporte, Ayuda para Actividades Culturales, Ayuda para el día de la Madre y Ayuda para festejos del día del Niño, se asignan al CIAD para ello.

Cláusula 37. Gratificación por jubilación.

Los TRABAJADORES SINDICALIZADOS tendrán derecho a un pago único por parte del CIAD en los casos en que hayan causado baja por jubilación. Para acceder a esta prestación, los interesados deberán cubrir ante el CIAD los requisitos correspondientes. Este pago no será acumulativo a la prestación por retiro voluntario a que se hace referencia en la cláusula 38, y consistirá en el pago de la cantidad de doce días de salario tabular por cada año trabajado, cubriéndose las fracciones menores de un año en forma proporcional. Esta prestación es independiente a cualquiera que corresponda conforme a la LEY.

Cláusula 38. Compensación por retiro.

Para los TRABAJADORES SINDICALIZADOS que se retiren con 30 años de servicio, pero que no cumplan la edad para jubilarse (60 años), el CIAD otorgará el pago de la cantidad de diez días de salario tabular por cada año trabajado, cubriéndose las fracciones menores de un año en forma proporcional.

Cláusula 39. Seguro de vida CIAD.

El CIAD mantendrá en beneficio del trabajador un seguro de vida con un valor económico equivalente a 40 (cuarenta) veces el salario tabular mensual que devengue el trabajador. Cuando esta equivalencia sea menor a \$250,000.00, el valor económico de la póliza se establecerá en esta cantidad. La selección de la Compañía aseguradora se hará con la participación del SIATCIAD.

Cláusula 40. Aportación Extraordinaria al Fondo de Pensiones y Jubilaciones del FOPSS.

Con el objeto de fortalecer el Fondo de Pensiones del FOPSS, el CIAD se compromete a realizar una aportación adicional anual del 5% sobre los ingresos propios facturados antes de IVA por servicios, asesoría y proyectos cuya naturaleza lo permita. El CIAD vigilara la correcta aplicación y destino de los recursos.

Cláusula 41. Pago por defunción del TRABAJADOR SINDICALIZADO (pago de marcha).

En caso del fallecimiento de un TRABAJADOR SINDICALIZADO la institución otorgará un pago único de \$30,000.00 (treinta mil pesos 00/100 M.N.) como ayuda a los gastos de funeral. El pago de esta prestación se hará al beneficiario o a los beneficiarios del TRABAJADOR SINDICALIZADO registrados en el seguro de vida institucional. El CIAD realizará el pago una vez que los interesados hayan entregado el certificado médico de defunción, debiendo presentar a la brevedad el acta de defunción.

Cláusula 42. Evaluación de los niveles de riesgo laboral.

La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad supervisará la evaluación de riesgo laboral realizada por un profesional o institución certificados, seleccionado por las PARTES, al igual que vigilará que el CIAD aplique las medidas correctivas que se recomienden en los resultados de las evaluaciones. Los honorarios del profesional o institución deberán ser cubiertos por el CIAD.

Cláusula 43. Evaluaciones de salud de los POEs.

El CIAD cubrirá al FOPSS los gastos de las evaluaciones de salud que de manera semestral se realice el POE sindicalizado a condiciones de riesgo laboral. El CIAD se compromete a prestar todas las facilidades que requiera el TRABAJADOR y que recomiende el especialista en riesgo laboral con el objetivo de recuperar su salud.

Cláusula 44. Servicio médico.

El CIAD se compromete a mantener un botiquín de primeros auxilios con los medicamentos y útiles necesarios en todas las Coordinaciones, y por conducto de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se capacitará personal para brindar primeros auxilios.

Cláusula 45. Ayuda para aparatos de prótesis.

Cuando exista la prescripción médica el CIAD proporcionará a los TRABAJADORES SINDICALIZADOS una ayuda de \$2,000.00 (DOS MIL PESOS 00/100 M.N.) por una sola vez al año para la adquisición de estos aparatos, y se hará efectiva con la presentación de factura a nombre del empleado. Se excluyen las dentales y las relacionadas con los aspectos estéticos de la persona.

Cláusula 46. Anteojos o lentes de contacto.

Cuando exista la prescripción médica, el CIAD otorgará a los TRABAJADORES hasta la cantidad de \$5,500.00 (cinco mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para la adquisición de anteojos o lentes de contacto, por una sola exhibición al año y previa presentación de factura a nombre del trabajador.

Cláusula 47. Canastilla de maternidad.

El CIAD otorgará la cantidad de \$1,600.00 (mil seiscientos pesos 00/100 M.N.) a las TRABAJADORAS y esposas de TRABAJADORES, previa presentación del aviso de nacimiento, por concepto de canastilla de maternidad. Esta prestación se hará extensiva a los TRABAJADORES adoptantes de menores de hasta seis meses de edad, que comprueben con documentos oficiales tal situación.

Cláusula 48. Áreas para consumo de alimentos.

El CIAD procurará tener espacios designados para consumo de alimentos en cada una de las Coordinaciones, incluidas las Regionales. La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad vigilará que gradualmente se mejoren las condiciones de tales espacios.

Cuando exista servicio de comedor, este se prestará en un local adecuado, debidamente equipado y diseñado con áreas separadas para la preparación, conservación y servicio de alimentos.

Para efectos del control del servicio, la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad podrá asesorarse con especialistas de la Salud y la Nutrición del CIAD, con el objeto de verificar la calidad y la cantidad de alimentos, balance nutricional, higiene del local y del personal, así como del servicio que preste el concesionario.

Cláusula 49. Pago de aguinaldo.

El TRABAJADOR tendrá derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a 40 días de salario tabular sin deducción alguna, o parte proporcional que corresponda. El pago de esta prestación será de la manera siguiente: 20 días de salario a más tardar el día 15 de diciembre y 20 días a más tardar el 10 de enero del año siguiente.

Cláusula 50. Pago de días económicos no disfrutados.

A los TRABAJADORES que no hagan uso de los 12 días económicos a que tienen derecho y no incurran en faltas se les cubrirá anualmente el importe de los salarios de los días no disfrutados, y en forma proporcional a quienes no laboren el año completo. El control de esta prestación se hará mediante el registro de asistencia del personal. El pago correspondiente se hará en el mes de enero del año siguiente.

Cláusula 51. Prima de antigüedad.

El CIAD otorgará al TRABAJADOR el 2% del salario tabular vigente pagadero a partir del 5to año, acumulable hasta los 20 años de servicio y el 2.5% a partir del año 21, hasta el 25, manteniéndose a partir de este último el mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación del trabajador.

Cláusula 52. Pago por ajuste de calendario.

Al TRABAJADOR que labore todo el año del 1º enero al 31 de diciembre se le cubrirá esta prestación equivalente a 5 días de salario tabular vigente y de 6 días en los años bisiestos. El pago se hará en una sola exhibición en el mes de diciembre.

Cláusula 53. Estímulo por puntualidad y asistencia.

A los TRABAJADORES que laboren en los periodos MENSUALES y no incurran en faltas, retardos injustificados o licencias sin goce de sueldo se les otorgará una gratificación equivalente a 1 día de salario tabular pagadero en cada trimestre. Esta prestación sólo procede cuando el trabajador cumpla con el sistema de control que garantiza la puntualidad y asistencia del personal.

Cláusula 54. Apoyo para despensa.

El CIAD otorgará por concepto de apoyo para despensa a los TRABAJADORES la cantidad de \$771.00 (Setecientos setenta y un pesos 00/100 M.N.) mensuales al personal que labore tiempo completo, y al personal que labore tiempo parcial se le pagará la parte proporcional correspondiente. Dicho monto será depositado en vale electrónico que el CIAD tenga contratado. En caso de cambio en la disposición fiscal relativa las PARTES acordarán lo conducente.

Cláusula 55. Vales de fin de año.

Cada año, durante la primera quincena del mes de diciembre, el CIAD cubrirá al PERSONAL el importe de vales de fin de año. El monto será el que establezca el decreto presidencial expedido al efecto y en ausencia del mismo no podrá ser inferior al del año anterior.

Cláusula 56. Ayuda para transporte.

El CIAD otorgará una ayuda económica mensual para transporte al PERSONAL por la cantidad de \$400.00 (Cuatrocientos pesos 00/100) mensuales al que labore tiempo completo y en forma proporcional al que sea contratado como medio tiempo.

Cláusula 57. Ropa, uniformes y accesorios de trabajo.

El CIAD se compromete a proporcionar al PERSONAL ADMINISTRATIVO femenino dos juegos de uniformes para el verano y dos de invierno cada dos años; al personal masculino dos pantalones y cuatro camisas cada dos años. A los trabajadores de mantenimiento y choferes se les proporcionará dos juegos de uniformes de trabajo en verano y dos en invierno.

Los uniformes no tendrán costo alguno para el PERSONAL y su uso será obligatorio. El SIATCIAD y el CIAD serán los encargados de instrumentar el seguimiento y las prioridades en el cumplimiento de esta prestación.

El costo de cada uniforme femenino no superará el equivalente a 30 veces el Salario Mínimo General Diario correspondiente a la Zona Económica de Hermosillo, Sonora. Los uniformes del personal masculino constarán de dos pantalones y cuatro camisas, sin superar el importe de 30 veces dicho salario. Los uniformes para los trabajadores de mantenimiento y choferes no deberán rebasar el monto de 20 veces el mismo salario y se entregarán dos veces al año.

Al trabajador académico le deberá proporcionar batas de laboratorio o ropa para el trabajo de campo y los accesorios de seguridad que garanticen el desempeño de sus actividades, en el caso de proyectos que carezcan de recurso propio.

Cláusula 58. Material didáctico.

El CIAD otorgará la prestación de material didáctico al PERSONAL académico de conformidad a la tabla que se convenga y no podrá ser menor a la del año anterior.

Cláusula 59. Ayuda para útiles escolares y premio por desempeño académico.

Los TRABAJADORES tendrán derecho a un pago anual de \$2,800.00 (Dos mil ochocientos pesos 00/100 M.N.) por concepto de ayuda para compra de útiles escolares a los hijos, de edad comprendida entre seis y quince años, sin exceder de 2 hijos por trabajador, pagaderos en el mes de agosto.

Igualmente, se otorgará la cantidad de \$3,119.00 (TRES MIL CIENTO DIECINUEVE PESOS 00/100 M.N.) en una sola exhibición, al trabajador cuyo(a) hijo(a) haya obtenido un promedio mínimo de 9.0. Aplica a la edad comprendida entre 15 y 23 años

de edad, que se encuentren estudiando la Preparatoria o Licenciatura y comprueben con una copia certificada de su Kardex o con cualquier otra constancia idónea para ello una vez terminado el ciclo escolar. Sólo aplica a un hijo(a) y el pago se realizará mediante nómina en el mes de septiembre.

Cláusula 60. Ayuda para compra de libros.

El CIAD reembolsará hasta la cantidad de \$ 3,500 (Tres mil quinientos pesos 00/100 M.N.) anuales al TRABAJADOR SINDICALIZADO académico que curse estudios de posgrado y labore tiempo completo. Esta prestación se hará extensiva al TRABAJADOR SINDICALIZADO administrativo que compruebe estar cursando estudios de educación media superior y superior y estará sujeta a comprobación.

El PERSONAL administrativo que compruebe estar cursando estudios de educación básica (primaria, secundaria y preparatoria) y superior queda sujeto a los derechos y obligaciones que se establecen en el Programa de Apoyo a la Formación Académica del Personal Administrativo y de Apoyo del CIAD.

Cláusula 61. Apoyo para concluir estudios formales.

El CIAD otorgará al PERSONAL por una sola vez y por cada nivel escolar un estímulo económico adicional de conformidad con la siguiente tabla:

NIVEL ESCOLAR	ESTIMULO
Educación básica (primaria y secundaria)	7 días de salario tabular
Educación media superior (bachillerato, carreras técnicas)	10 días de salario tabular
Educación Superior (licenciatura y posgrado)	15 días de salario tabular

Para el ejercicio de este beneficio el trabajador deberá presentar el certificado o documento oficial de la institución correspondiente a los niveles primaria, secundaria y educación media superior o el documento probatorio de obtención de título o grado del nivel de educación superior. La solicitud de pago deberá hacerse dentro del año siguiente a la obtención del certificado o título. El pago se hará de acuerdo a la calendarización de pagos de Recursos Humanos.

Cláusula 62. Reconocimiento por antigüedad.

El CIAD otorgará un estímulo económico al PERSONAL a partir de que cumplan 15 años de antigüedad conforme a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	ESTÍMULO	DIAS HABILES A DISFRUTAR
15	\$ 5,000.00	1
20	\$10,000.00	1
25	\$15,000.00	1
30	\$20,000.00	2
35	\$22,500.00	2
40	\$25,000.00	3

Esta prestación debe pagarse la quincena siguiente de que se cumpla el período. Los trabajadores sujetos a esta prestación deben solicitarla mediante el formato de permiso con 10 días de anticipación al Departamento de Recursos Humanos.

CAPÍTULO VII

INGRESO, PROMOCIÓN Y AJUSTES

Cláusula 63. Requisitos para el ingreso del personal.

Los requisitos generales que deberá cumplir cualquier trabajador que laborará en el Centro serán:

a. Tener 16 años de edad como mínimo.

b. El CIAD elaborará los análisis de puesto, dando participación al SIATCIAD en lo que se refiere a la definición de los requisitos mínimos de dichos puestos, para verificar que son adecuados a la función solicitada. Para ingresar a puesto administrativo, cumplir con el perfil definido por CIAD requerido para el puesto. El cumplimiento de este perfil por los candidatos será evaluado por LAS PARTES.

c. Para ingresar a puesto académico, cumplir con lo establecido en el EPA. El CIAD elaborará los análisis de la categoría dando participación a la COMAPRO.

Cláusula 64. Promoción del personal administrativo.

Al generarse una vacante, la COMAPRO desahogará el procedimiento de promoción con la evaluación de los candidatos en los términos del reglamento correspondiente. Tendrá prioridad el personal del área o departamento, y en caso de no existir candidatos dentro de la misma, se considerará al resto de los trabajadores de CIAD. Solamente se cubrirán las vacantes con personal externo cuando no exista personal que tengan la capacidad para cubrirla.

Cláusula 65. Ingreso del personal administrativo.

Cuando se genere una vacante administrativa después de cubrir el proceso escalafonario, el CIAD notificará a la COMAPRO de esta vacante, la cual recibirá solicitudes de candidatos del CIAD y del SIATCIAD dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación de la vacante. Los candidatos serán presentados a la COMAPRO, la que confirmará que se cumpla con las funciones y el perfil y análisis del puesto requerido por el CIAD. Todo trabajador de nuevo ingreso debe obtener un dictamen positivo de la COMAPRO. En caso de vacantes temporales menores de seis meses el plazo para proponer candidatos se reducirá a tres días hábiles. En caso de que existan varios candidatos que cumplan con los requisitos, competencias, y en igualdad de circunstancias, se dará preferencia al candidato propuesto por el SIATCIAD.

CAPÍTULO VIII

COMISIONES MIXTAS

Cláusula 66. Comisiones Mixtas.

Las comisiones mixtas son órganos paritarios establecidos en el presente CONTRATO e integrados por igual número de representantes del CIAD y del SIATCIAD.

Cláusula 67. Tipos de Comisiones Mixtas.

Para el cumplimiento de las disposiciones contractuales correspondientes se integran las siguientes Comisiones mixtas:

- I. Comisión Mixta de Admisión y Promoción. (COMAPRO).
- II. Comisión Mixta de Formación y Desarrollo Profesional (COMIFODEP).
- III. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad (COMHYS).
- IV. Comisión Mixta de Pensiones y Jubilaciones (COMIPEJ)
- V. Comisión Mixta para Actividades Sociales, Culturales y Deportivas (COMIASCD)

Cláusula 68. Comisión Mixta de Admisión y Promoción (COMAPRO).

La Comisión Mixta de Admisión y Promoción (COMAPRO) tiene por objeto vigilar los criterios de admisión, promoción y ajustes escalafonarios contenidos en el reglamento respectivo y por medio de los cuales se regulan el ingreso, promoción y las permutas de los trabajadores del CIAD.

Cláusula 69. De las evaluaciones en la COMAPRO.

En las evaluaciones que se practiquen en la COMAPRO se exigirá que se observen criterios objetivos y adecuados a la plaza académica y administrativa respectiva y de conformidad a los reglamentos aplicables. En ningún caso la admisión y la promoción estarán determinadas por actos de discriminación, preferencias o empatías personales. El SIATCIAD podrá presentar por conducto de sus órganos de representación ante la COMAPRO su inconformidad ante los requisitos establecidos por CIAD para cubrir el puesto. En caso de controversia LAS PARTES se comprometen a dialogar hasta llegar a un acuerdo.

Cláusula 70. Reglamento de la COMAPRO.

El Reglamento de la COMAPRO deberá asegurar que los puestos académicos y administrativos de nueva creación, así como las vacantes académicas y administrativas por tiempo indeterminado se incorporen de inmediato al escalafón y categoría académica respectiva. La promoción escalafonaria se realizará conforme a lo señalado en el presente CONTRATO y el reglamento respectivo.

Cláusula 71. Derecho de inconformarse a las resoluciones de la COMAPRO.

Los TRABAJADORES SINDICALIZADOS que se consideren afectados por alguna resolución de la COMAPRO podrán inconformarse por escrito ante la propia Comisión, en los términos y condiciones que señale el reglamento respectivo.

Cláusula 72. Comisión Mixta de Formación y Desarrollo Profesional (COMIFODEP).

La COMIFODEP tiene como objetivo aplicar las disposiciones contenidas en el CONTRATO y el reglamento de la comisión, incluyendo los planes y programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores del CIAD en todos sus puestos y categorías.

Cláusula 73. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad (COMHYS).

La COMHYS tiene como objetivo aplicar las normas en materia de higiene y seguridad que resulten obligatorias y las establecidas en este CONTRATO en esta materia, conforme a las reglas que se establezcan en el reglamento de la misma. Esta Comisión

elaborará y difundirá un manual de procedimientos para el caso de accidentes de trabajo donde se especifiquen las medidas para atender a los trabajadores en caso de emergencia médica o situaciones de riesgo.

Cláusula 74. Mecanismos para prevenir riesgos.

El CIAD mantendrá en todos sus centros de trabajo los servicios de higiene y prevención de riesgos a que esté obligado, con base en los acuerdos que en la materia adopta la COMHYS y la legislación aplicable al caso.

Cláusula 75. Comisión Mixta de Pensiones y Jubilaciones (COMIPEJ).

Esta Comisión será responsable de plantear propuestas de mejoramiento al plan de pensiones y jubilaciones ofrecido por el FOPSS a los trabajadores.

Cláusula 76. Comisión Mixta para Actividades Sociales, Culturales y Deportivas (COMIASCD).

Esta Comisión será la encargada de la vigilancia de los fondos destinados para la organización de eventos deportivos, fomentar la práctica del deporte, organizar actividades culturales y festejos para el personal de CIAD.

CAPÍTULO IX

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Cláusula 77. Obligaciones del TRABAJADOR.

Son obligaciones del TRABAJADOR SINDICALIZADO, además de las señaladas en la LEY, el REGLAMENTO y los contratos individuales de trabajo, las siguientes:

1). Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a los planes y programas institucionales y sin menoscabo de sus derechos. Por lo que se refiere a las funciones administrativas, éstas se realizarán conforme a las disposiciones que le sean aplicables.

2). Responder del manejo apropiado de bienes muebles e inmuebles, máquinas, documentos, libros, revistas, correspondencia, valores y efectos que se confíen al TRABAJADOR para el desarrollo de sus tareas de investigación, docencia, administración o servicio técnico 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.

- 3). Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- 4). Informar al órgano o autoridad respectiva del avance de las actividades realizadas. En el caso de los trabajadores académicos tendrán las obligaciones que se deriven de los proyectos de investigación, programas docentes aprobados, convenios, servicio externo, plan de trabajo anual y el cumplimiento del EPA vigente.
- 5). El TRABAJADOR que tenga personal bajo su supervisión promoverá la superación académica y administrativa de éste y deberá dispensarle buen trato; debiendo hacer del conocimiento del Jefe de Departamento, Coordinador o Director de Área aquellas acciones u omisiones de sus supervisados que puedan ser motivo de sanción, sin que en ningún caso esté autorizado para despedirlos o sancionarlos directamente.
- 6). Dar crédito al CIAD 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 CIAD.
- 7). El TRABAJADOR académico que realice tareas de investigación deberá presentar un programa anual de trabajo de acuerdo con los planes y proyectos vigentes en el CIAD, así como los informes trimestrales, semestrales y los que le sean requeridos tanto por CIAD como por las entidades financiadoras externas y las que apliquen.
- 8). Reportar y entregar al CIAD los productos académicos derivados de la investigación, teniendo sobre ellos tanto el CIAD como los trabajadores los derechos que las leyes aplicables establezcan.
- 9). Las demás que señalen las disposiciones jurídicas aplicables.

Cláusula 78. Derechos del TRABAJADOR.

- 1) Desempeñar las funciones propias de su puesto. En los casos en que por necesidades especiales del CIAD se requiera el desempeño de funciones distintas a las ordinarias, LAS PARTES y el trabajador se pondrán de acuerdo por escrito.
- 2) Recibir el salario y las prestaciones que le corresponde por el desempeño de sus labores en los términos del presente CONTRATO.
- 3) Todo trabajador que realice una comisión fuera de las instalaciones del Centro deberá recibir los viáticos y gastos de transportación correspondientes. Dichos pagos se harán de conformidad con la tarifa respectiva, según el tipo de nombramiento y el lugar al que se comisione.

- 4) Conservar su horario y lugar de adscripción donde presta sus servicios. En caso de ser modificados cualquiera de éstos por CIAD se hará con la justificación correspondiente y de común acuerdo entre LAS PARTES y el trabajador. Su modificación podrá ser solicitada por el trabajador sindicalizado.
- 5) En caso de que por reorganización del CIAD se cree o desaparezca un departamento o área de trabajo, el TRABAJADOR SINDICALIZADO tendrá derecho a que se le reubique en un puesto afín al que venía desempeñando, conservando su espacio físico de trabajo mientras se resuelve su situación laboral.
- 6) 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.
- 7) El TRABAJADOR tiene derecho a laborar en un ambiente saludable, física y mentalmente. En caso de que el TRABAJADOR solicite su cambio de adscripción por cuestiones de salud, superación profesional o conflicto laboral con su jefe inmediato, se presentará la solicitud ante el Coordinador o Director de Área, sin que se vean afectados su base (plaza), derechos y prestaciones, con la justificación del pedimento. LAS PARTES resolverán lo que proceda en caso de no lograrse acuerdo y se dará a conocer al Departamento de Recursos Humanos.
- 8) Gozar de los derechos y prestaciones del régimen de seguridad social que le correspondan por LEY, las que se otorgan a través del FOPSS y el presente CONTRATO.
- 9) En caso de incapacidad parcial permanente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, recibir un trabajo adecuado a sus capacidades físicas. Lo anterior no generará beneficios escalafonarios a favor de terceros.
- 10) En caso de que el TRABAJADOR SINDICALIZADO participe en el entrenamiento de personal o estudiantes y que no se le dé crédito en coautorías de los productos derivados del proyecto de investigación, tendrá derecho de solicitar constancias que acrediten su participación.

11) En caso de generar recursos económicos derivados de la comercialización de patentes, del perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en el CIAD o proyectos de investigación, el TRABAJADOR SINDICALIZADO 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, de acuerdo a los lineamientos de CIAD y en concordancia con las leyes aplicables.

12) Recibir un 40% de descuento en las publicaciones editadas por CIAD, aplicable a la compra de una sola unidad de cada título. El precio de venta ajustado nunca será menor al costo de producción.

13) Los integrantes del Consejo General de Delegados del SIATCIAD tendrán derecho a destinar, para el cumplimiento de su función sindical, dos horas de su jornada de trabajo cada treinta días. Este tiempo se considerará laborado. Para este efecto, el delegado que corresponda deberá informar por escrito a su superior jerárquico inmediato. En caso de requerirse tiempo adicional, éste será acordado por las PARTES.

14) El TRABAJADOR SINDICALIZADO que participe activamente en las comisiones mixtas tendrá derecho a desarrollar esta actividad y el tiempo que se ocupe se considerará tiempo laborado.

15) Recibir constancia de pago por los conceptos de percepciones y descuentos, así como obtener la información y documentación laboral necesaria para la defensa de sus intereses.

16) Participar en los cursos de capacitación aprobados por la COMIFODEP, y que se le proporcione equipo y material necesarios para llevar a cabo su capacitación.

17) Obtener facilidades para realizar los trámites pre jubilatorios.

18) Las demás señaladas por el presente CONTRATO, el REGLAMENTO y la LEY.

Cláusula 79. Derechos del TRABAJADOR académico:

1) Contar con el apoyo económico por parte del CICEP para la publicación de los trabajos realizados en CIAD, una vez que cuente con el visto bueno del Consejo Académico respectivo. En caso de insuficiencia presupuestal, el TRABAJADOR académico podrá buscar financiamiento externo dando el crédito correspondiente al CIAD. Previo a cualquier compromiso de publicación externa, el TRABAJADOR académico estará obligado a recabar las autorizaciones correspondientes.

2) El TRABAJADOR SINDICALIZADO académico tiene derecho a que se le entreguen ejemplares de la obra en las que hayan participado, de conformidad con lo establecido por el CICEP.

3) Obtener el crédito correspondiente cuando se utilice material generado por el TRABAJADOR y solicitar su autorización para cualquier uso que se le dé al mismo.

4) Recibir los créditos de acuerdo a 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.

5) En el caso del TRABAJADOR SINDICALIZADO extranjero tendrá derecho a que se les entregue la documentación que le sea requerida por las autoridades competentes para la realización de sus trámites migratorios.

6) Percibir por los trabajos realizados las regalías que le correspondan por concepto de derecho de autor o de propiedad intelectual e industrial de acuerdo a la LCYT y demás legislación aplicable.

7) Las demás señaladas por el presente CONTRATO, la LEY, la Ley Federal del Derecho de Autor, la Ley Federal de Propiedad Industrial y la Ley de Ciencia y Tecnología.

Cláusula 80. Derechos del trabajador administrativo.

El CIAD otorgará en diciembre un estímulo económico a la eficiencia laboral al trabajador administrativo mediante un sistema de evaluación objetivo y transparente.

Cláusula 81. Derecho a la información.

LAS PARTES reconocen que el principio de transparencia constituye un factor fundamental para el desempeño institucional y laboral, por lo que el CIAD proporcionará la información que el SIATCIAD y el TRABAJADOR SINDICALIZADO en forma individual le solicite, con temas relacionados con el CONTRATO (incluyendo catálogo de puestos, escalafones, plazas, tabuladores y plantilla de trabajadores). Toda solicitud deberá formularse por escrito y tendrá que ser atendida en un lapso no mayor de diez días hábiles.

Cláusula 82. Explicación de descuentos sobre impuestos.

El CIAD se obliga a proporcionar información por escrito al TRABAJADOR SINDICALIZADO que lo requiera sobre la normatividad y el procedimiento para efectuar la retención de impuestos de Ley y para que obtengan información cabal del estado del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). La solicitud de información a que se

refiere ésta cláusula deberá presentarse por escrito y será contestada dentro del término de diez días hábiles.

Cláusula 83. Evaluación del TRABAJADOR académico, de la trayectoria y la apelación.

Los productos derivados del trabajo y el desempeño del TRABAJADOR académico serán evaluados por las comisiones establecidas para tal efecto, con base en los procedimientos establecidos en el EPA. Las instancias que realicen tales evaluaciones informarán por escrito a los interesados sobre el resultado de su trabajo, y de los cuales podrán inconformarse en términos de lo establecido en el EPA.

Cláusula 84. Libertad de cátedra e investigación.

El TRABAJADOR académico tendrá derecho a realizar su trabajo de acuerdo con los principios de libertad de cátedra e investigación, sujetándose a los planes de estudio, proyectos y programas institucionales, así como contar con las condiciones necesarias y equipos adecuados para realizar su trabajo y exponer libremente el resultado de sus investigaciones, sin contravenir los principios de confidencialidad y secrecía a que se encuentra obligado.

Cláusula 85. Medios de apoyo al trabajo.

El CIAD proporcionará al TRABAJADOR los útiles, instrumentos, equipo de cómputo y materiales para la ejecución del trabajo, así como el espacio y equipo de laboratorio requeridos para las actividades de investigación. El CIAD realizará las gestiones correspondientes para obtener recursos para dichos fines.

Cláusula 86. Participación en eventos.

Con el fin de fortalecer sus actividades, el TRABAJADOR académico tendrá derecho a participar en eventos en los que exponga los resultados de sus investigaciones, sin contravenir la confidencialidad y secrecía a que se encuentra obligado. Estas actividades deberán estar relacionadas con los proyectos autorizados en el CIAD y se deberá contar con el aviso de comisión autorizado.

Cláusula 87. Difusión de la investigación.

El CIAD se compromete a difundir por todos los medios a su alcance los resultados de la investigación del TRABAJADOR académico.

Cláusula 88. Financiamiento para la investigación.

EL CIAD apoyará económicamente al TRABAJADOR académico para la gestión y obtención de los proyectos de investigación y docencia, así como en los trámites ante otras instituciones nacionales y extranjeras.

Cláusula 89. Año sabático para TRABAJADOR Académico (Investigador Asociado).

Los académicos asociados tienen derecho a gozar de un año sabático por cada seis años de servicios ininterrumpidos en el CIAD, a partir de su ingreso a la Institución con plaza indeterminada, el cual podrá ser utilizado para terminar sus estudios de doctorado, actualizaciones, capacitaciones, entre otros, de acuerdo con lo establecido en el EPA.

Cláusula 90. Año Sabático para TRABAJADOR Académico (Investigador titular)

El investigador titular tiene derecho a gozar de un año sabático por cada seis años de servicios ininterrumpidos en el CIAD, contados a partir de su contratación como investigador titular o su promoción a tal puesto. El procedimiento para ejercer este derecho se regirá por lo establecido en el EPA, una vez que sea aprobado por las bases y las instancias correspondientes y el REGLAMENTO.

Cláusula 91. Respaldos de información.

La institución apoyará al personal sindicalizado con la tecnología necesaria (memoria USB, disco duro externo, u otro dispositivo electrónico de almacenamiento equivalente) a fin de que se proteja y respalde adecuadamente la información generada.

Cláusula 92. Manejo de expedientes.

El expediente del TRABAJADOR SINDICALIZADO que mantenga el CIAD deberá incluir solo documentos relacionados con cuestiones laborales y académicas. No contendrá documentos o anotaciones relacionados con actividades personales ajenas al CIAD o declaraciones de carácter personal, sindical, político o ideológico. El TRABAJADOR SINDICALIZADO en todo tiempo podrá conocer sus expedientes que existan en las diferentes coordinaciones del CIAD, previa solicitud por escrito; manteniéndose la confidencialidad del nombre o nombres de quienes hayan emitido dictámenes o juicios de valor de carácter académico y laboral.

CAPÍTULO X

DE LAS RELACIONES CON EL SINDICATO

Cláusula 93. Asambleas sindicales.

El CIAD otorgara permiso de tres horas dentro de la jornada laboral para la celebración de asambleas ordinarias y extraordinarias, previa solicitud por escrito, y pondrá a su disposición instalaciones y equipo necesario para su celebración, siempre y cuando se soliciten con la oportunidad debida y no interfiera ni afecte las actividades del CIAD.

Cláusula 94. Cuotas sindicales.

El CIAD se obliga a efectuar los descuentos vía nómina y quincenalmente de las cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias, cubriendo su importe a la Secretaria de Finanzas del SIATCIAD durante los tres días hábiles siguientes al pago de la quincena en que se haya practicado el descuento.

Cláusula 95. Sobre el uso de las instalaciones.

El SIATCIAD podrá hacer uso de las instalaciones del CIAD (auditorios, videoconferencias, medios impresos, periódicos murales o cualquier otro medio) para llevar a cabo reuniones, sesiones de información o capacitación dentro del horario de trabajo siempre y cuando no interfieran con las actividades del CIAD. La solicitud de las salas o auditorios se hará por escrito y a través del Departamento de Recursos Humanos, con un mínimo de cinco días hábiles de anticipación.

Cláusula 96. Red de Internet.

El SIATCIAD podrá hacer uso de la red de Internet de que dispone el CIAD y podrá establecer una página electrónica propia, siempre y cuando su operación no afecte el trabajo normal del Centro.

Cláusula 97. Apoyo en infraestructura.

El CIAD se compromete a proporcionar una ayuda al SIATCIAD por la cantidad de \$8,500.00 (Ocho mil quinientos pesos 00/100 M.N.) mensuales, para que rente un local fuera de las instalaciones del CIAD Hermosillo. Asimismo, proporcionará la papelería, los muebles y utensilios necesarios para su funcionamiento.

Cláusula 98. Apoyo para eventos de formación sindical.

El CIAD otorgará al SIATCIAD un apoyo presupuestal para las actividades de formación sindical de \$110,000 (Ciento diez mil pesos 00/100 M.N.) el mes de junio de cada año.

Cláusula 99. Apoyo a la organización sindical y derechos colectivos.

El CIAD dará facilidades para que los miembros del Comité Ejecutivo del SIATCIAD puedan hacer uso de un vehículo institucional para comisión sindical. El vehículo deberá ser solicitado por el procedimiento ya establecido.

Cláusula 100. Publicación del Contrato Colectivo.

El CIAD se compromete a imprimir el presente CONTRATO en tamaño media carta, cada dos años, entregando un total de 500 ejemplares al SIATCIAD para distribuir al total de trabajadores sindicalizados administrativos y académicos del CIAD.

Cláusula 101. De las violaciones al CCT

En caso de violación al CCT el SIATCIAD procederá conforme a derecho, utilizando los instrumentos legales para hacer valer su cumplimiento.

Cláusula 102. De las Huelgas.

En caso de huelga, el CIAD y el SIATCIAD se pondrán de acuerdo para garantizar la continuidad de aquellas actividades que pudieran verse seriamente afectadas por su interrupción.

TRANSITORIOS

Transitorio Primero.

LAS PARTES están conformes en que el inicio del periodo de vigencia del presente CONTRATO sea a partir de su firma, independientemente del deposito ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en el entendido de que será revisado anualmente en la parte salarial y cada dos años en su integridad, teniendo efecto retroactivo al primero de febrero de cada año. La fecha que se tomará como base para realizar estas revisiones será el 1 de marzo de cada año.

Transitorio Segundo.

El presente CONTRATO será revisado en la parte salarial el 1 de marzo de 2015. Con fecha 1 de marzo 2016 será su revisión integral.

Transitorio Tercero.

En un lapso de 45 días naturales contados a partir del inicio del período de vigencia del presente CONTRATO, LAS PARTES iniciarán la operación de las Comisiones Mixtas previstas en el mismo. Dichas Comisiones elaborarán su propio reglamento. En tanto al interior de las Comisiones no se aprueben tales reglamentos, LAS PARTES decidirán de común acuerdo los asuntos inherentes a las Comisiones Mixtas. El CIAD y el SIATCIAD se comprometen en un plazo no mayor de seis meses a partir del inicio de operación de las comisiones mixtas que correspondan, a elaborar el reglamento de escalafón y el catálogo de puestos del personal académico, administrativo y de apoyo, incluyendo funciones y requisitos, para su puesta en operación una vez concluido, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Comisión Mixta respectiva.

Transitorio Cuarto.

El CIAD y el SIATCIAD, a través de la COMIFODEP se comprometen a poner en funcionamiento en un plazo de 30 días naturales, contados a partir de la firma del presente CONTRATO, una Comisión bilateral encargada de elaborar un Proyecto de Sistema de Profesionalización del Personal Académico y Administrativo, el cual tendrá como propósito promover el desarrollo profesional y el mejoramiento de las condiciones laborales del personal sindicalizado. Trimestralmente LAS PARTES evaluarán los avances del proyecto, acordando los plazos y medidas necesarias para su continuidad. El proyecto se revisará anualmente y el CIAD hará las gestiones que permitan obtener los recursos necesarios para implementarlo. En la realización de los trabajos, LAS PARTES aportarán los documentos y estudios que consideren necesarios.

Transitorio Quinto.

El CIAD continuará realizando las gestiones para regularizar la situación de las personas que habiendo sido contratadas bajo el régimen de obra y tiempo determinado, vengán realizando una actividad de carácter laboral. Esta gestión se llevará a cabo dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente CONTRATO. El CIAD se compromete a gestionar los recursos para asegurar las plazas y las respectivas prestaciones del mencionado personal.

Transitoria Sexto

LAS PARTES procederán a la actualización del Manual de Organización en lo que respecta al personal administrativo, incluyendo funciones y requisitos, tanto para el personal de nuevo ingreso como para la promoción escalafonaria. Para tal fin LAS PARTES establecerán los tiempos y forma para llevarlo a cabo.

Transitorio Séptimo.

En referencia a la Cláusula 42, el CIAD se compromete a iniciar la aplicación de las recomendaciones de la evaluación de los niveles de riesgo laboral a más tardar 45 días naturales después de que estas sean recibidas,.

Transitorio Octavo.

El CIAD se compromete a presentar la calendarización de pago correspondiente a la cláusula 40 (Aportación Extraordinaria al Fondo de Pensiones y Jubilaciones del FOPSS) a más tardar el 30 de abril. El pago total no deberá realizarse más allá del primer trimestre del año siguiente. Esta calendarización se mantendrá hasta nuevo acuerdo.

Transitorio Noveno.

En referencia a la cláusula 80, las PARTES se comprometen a diseñar un sistema de evaluación de la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos, a más tardar el 30 de noviembre de 2014.

Transitorio Decimo.

El CIAD realizará consulta referente a la cláusula 62 (Reconocimiento por antigüedad), en el sentido de si el pago de estímulo por antigüedad puede quedar exento de ISR.

Transitorio décimo primero.

En relación a la Cláusula 72, las PARTES se comprometen a que la COMIFODEP se aboque a la elaboración de un diagnóstico en materia de mejoramiento académico y, en su caso, a generar un proyecto de reglamento.

ANEXOS

Anexo 1. Tabulador de Salarios del CIAD, Personal Administrativo a enero del 2014 del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A.C.

Clave Puesto	Nombre del Puesto	Sueldo base/salario Ordinario mensual
<i>Personal Administrativo</i>		
13C	Coordinador de Técnicos	11,964.40
E13C	Coordinador de Técnicos	11,964.40
O13C	Coordinador de Técnicos	11,964.40
12C	Responsable de Sistemas	11,309.65
E12C	Responsable de Sistemas	11,309.65
O12C	Responsable de Sistemas	11,309.65
11C	Técnico Especializado en Sistemas de Cómputo	10,678.15
E11C	Técnico Especializado en Sistemas de Cómputo	10,678.15
O11C	Técnico Especializado en Sistemas de Cómputo	10,678.15
10C	Técnico Administrativo Especializado	10,068.95
E10C	Técnico Administrativo Especializado	10,068.95
O10C	Técnico Administrativo Especializado	10,068.95
9C	Coordinador de Mantenimiento Especializado	9,479.70

E9C	Coordinador de Mantenimiento Especializado	9,479.70
O9C	Coordinador de Mantenimiento Especializado	9,479.70
8C	Coordinador de Mantenimiento	8,913.35
E8C	Secretaria Ejecutiva Bilingüe	8,913.35
O8C	Coordinador de Mantenimiento	8,913.35
6C	Técnico Especializado en Servicios de Mantenimiento	7,839.40
E6C	Técnico Especializado en Servicios	7,839.40
O6C	Técnico Especializado en Servicios de Mantenimiento	7,839.40
5C	Coordinador de Servicios Generales	7,331.00
E5C	Coordinador de Servicios Generales	7,331.00
O5C	Coordinador de Servicios Generales	7,331.00
OP07	Técnico En Servicios de Informática	13,971.26


Nota: E= Eventual; O = Por obra; cuando no parezca ninguna letra es de base.

Anexo 2. Tabulador de Salarios del CIAD, Personal Académico a enero del 2014 del
Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A.C.

Clave del Puesto	Nombre del Puesto	Sueldo base/salario ordinario mensual
<i>Personal Académico</i>		
ITE	Profesor Investigador Titular "E"	
ITD	Profesor Investigador Titular "D"	
ITC	Profesor Investigador Titular "C"	32,866.95
ITB	Profesor Investigador Titular "B"	31,516.10
ITA	Profesor Investigador Titular "A"	30,165.45
IAC	Profesor Investigador Asociado "C"	27,464.20
IAB	Profesor Investigador Asociado "B"	24,312.70
IAA	Profesor Investigador Asociado "A"	23,232.25
TTC	Técnico Titular "C"	22,241.50
TTB	Técnico Titular "B"	21,250.60
TTA	Técnico Titular "A"	19,945.40
TAC	Técnico Asociado "C"	15,082.95
TAB	Técnico Asociado "B"	13,431.25

TAA	Técnico Asociado "A"	12,120.15
TAUC	Técnico Auxiliar "C"	9,673.80
TAUA	Técnico Auxiliar "A"	7,255.45
OAIC	Asistente de Investigación "C"	11,266.15
OS00	Ayudante "A" de Laboratorista	2,433.84
OS01	Laboratorista "A"	2,940.04
OS02	Auxiliar "A" en Trabajo de Campo	4,738.08
OS03	Asistente Especializado "A"	10,048.74
OS04	Auxiliar "A" de Laboratorio	8,020.60
OS05	Técnico Laboratorista "C"	6,924.89
OS07	Técnico Laboratorista "A"	3,887.66
OS08	Técnico Especializado A	18,440.37
OS10	Auxiliar "C" de Laboratorio	10,435.93
OS11	Analista "C"	8,747.23
OS12	Supervisor de Laboratorio	23,617.51
OS13	Analista "A"	6,390.33
OS14	Analista "B"	7,568.78
OS15	Auxiliar "B" de Laboratorio	9,228.32
OS17	Encuestador "B" Auxiliar de Logística "B"	3,644.68
OS19	Asistente Especializado "B"	12,297.14
OS20	Auxiliar "B" en trabajo de campo	5,531.41
OS22	Asistente Especializado "D"	13,557.60

OS24	Asistente Especializado "F "	14,947.25
OS25	Técnico Laboratorista "D"	7,568.78
OS26	Químico Analista "B"	9,840.63
OS27	Químico Analista "A"	9,294.00
OS28	Químico Analista "C"	10,727.50
OS29	Laboratorista "B"	3,280.21
OS30	Ayudante "B" de Laboratorista	2,774.33



Contrato Colectivo de Trabajo que celebran el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C., Organismo Público Descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en Carretera a La Victoria Km 0.6, Col. La Victoria s/n, C.P. 83304 en Hermosillo, Sonora, México y el Sindicato Auténtico de Trabajadores del Centro de investigación en Alimentación y Desarrollo (SIATCIAD), organismo legalmente registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social No. 5927, con domicilio en Cerrada Marsella No. 25. Fraccionamiento Marsella Residencial, en Hermosillo, Sonora, México. El día 5 de marzo del 2014.

LUIS GERMAN CUMPLIDO BARBEITIA
Secretario General SIATCIAD

PABLO WONG GONZÁLEZ
Director General CIAD