

RECOPILOACIÓN DE REGLAS LABORALES DE TRABAJO

INEA - SNTEA



**INSTITUTO
NACIONAL PARA
LA EDUCACIÓN
DE LOS ADULTOS**

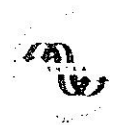


EDUCACIÓN



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD EN EL TRABAJO

5773



ÍNDICE

	PÁGINA
CAPÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES	3
CAPÍTULO III SISTEMA DE EVALUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO	5
CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN	5
CAPÍTULO V COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN PERMANENTE	8
CAPÍTULO VI ESTÍMULO ECONÓMICO	9
CAPÍTULO VII DISPOSICIONES FINALES	10
TRANSITORIO	11
ANEXO	12

5773

57



Con la finalidad de regular el procedimiento para determinar el Estimulo Económico que otorga el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, las Unidades de Operación y los Institutos Estatales, como un reconocimiento que motive una mayor productividad, eficiencia y calidad en los servicios que prestan los trabajadores de base, se emite el siguiente:

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- El Reglamento tiene por objeto regular la asignación del Estimulo por Productividad y Calidad en el Trabajo considerado en la Cláusula 120 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, las Unidades de Operación, así como a los Institutos Estatales dedicados a la educación para adultos que signaron Convenios de Adhesión, mismos que obran depositados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2.- El presente Reglamento señala los mecanismos para evaluar al personal de base del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, las Unidades de Operación y de los Institutos Estatales, con el fin de motivar una mayor productividad, eficiencia y calidad en el servicio que presta el trabajador, a través del otorgamiento de un estímulo económico.

ARTÍCULO 3.- Para efectos del presente Reglamento se deberán considerar las siguientes definiciones:

- A) Instituto: al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA);
- B) Institutos Estatales: A los Organismos Descentralizados de la Administración Pública Estatal, responsables de los servicios de Educación para Adultos;
- C) Unidades de Operación: Oficinas que de manera desconcentrada son responsables de la operación de los servicios de educación que presta el Instituto en las Entidades Federativas;
- D) Titular: Al Director General del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos;



- E) Directores Generales: A los Directores de los Institutos Estatales, responsables de los servicios de educación para adultos, que tienen facultad para tratar y resolver los asuntos de trabajo individuales y colectivos que se presenten en su jurisdicción;
- F) Titulares de las Unidades de Operación: A los representantes del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos en sus Unidades de Operación, que tendrán dentro de su responsabilidad, las facultades conferidas en el Estatuto Orgánico del INEA;
- G) Sindicato: Al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación para Adultos (SNTEA) en su conjunto o como se le denomine posteriormente en sus Estatutos;
- H) Trabajadores: A las trabajadoras y los trabajadores que prestan sus servicios al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, las Unidades de Operación y los Institutos Estatales, responsables de los servicios de educación para adultos;
- I) Jefe inmediato: Servidor público a quien le compete emitir la evaluación del trabajador a su cargo;
- J) Comisión Mixta de Evaluación Permanente: Es el órgano colegiado bipartito, encargado de analizar, dictaminar y realizar todas las acciones necesarias para el otorgamiento de los estímulos de Productividad y Calidad en el Trabajo de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 4.- En la aplicación de este Reglamento, se entiende por:

- A) Calidad: Es la atención y dedicación que el trabajador debe darle al trabajo realizado, tomando en cuenta su eficiencia, presentación, pulcritud, experiencia y conocimiento en la labor a desarrollar considerando la energía invertida en la solución y desahogo de los trabajos encomendados.
- B) Productividad: Es el resultado que se obtiene por los trabajadores del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, al optimizar el tiempo y el uso de los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren oportunamente, para la producción de servicios y que mide la eficiencia con que se empleen los recursos en su conjunto.
- C) Sistema de Evaluación de Productividad y Calidad en el Trabajo: Al conjunto de reglas y procedimientos conforme a los cuales se califica a los trabajadores del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, en cada uno de los factores a que se refiere el artículo 8 de este Reglamento.
- D) Cédula de Evaluación de Productividad y Calidad en el Trabajo: Instrumento de medición para llevar a cabo la evaluación de los factores de actitud y aptitud señaladas en este Reglamento.



- E) Estímulo Económico: Al incentivo mensual en vales de despensa o monedero electrónico que se otorga a los trabajadores del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, en términos de la cláusula 120 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

CAPÍTULO III

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 5.- La evaluación estará a cargo del jefe inmediato de los trabajadores del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento, quienes asentarán los puntos de calificación de cada factor en la Cédula de Evaluación de Productividad y Calidad en el Trabajo correspondiente.

ARTÍCULO 6.- Los jefes inmediatos de los trabajadores del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, observarán durante el transcurso del mes calendario de que se trate, a aquellos que directamente estén adscritos al área de su responsabilidad, para ser evaluados.

ARTÍCULO 7.- Los jefes inmediatos de los trabajadores del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, remitirán las Cédulas de Evaluación de Productividad y Calidad en el Trabajo a la Comisión Mixta de Evaluación Permanente en los plazos que ésta fije.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 8.- La actitud y aptitud son factores a evaluar, para estimular a los trabajadores en su productividad y calidad en el trabajo, bajo los criterios siguientes:

A) Actitud

- 1) Calidad: Es el esmero, cuidado, disponibilidad, prontitud, pulcritud y presentación, en el ejercicio de sus conocimientos y aptitudes que debe aportar el trabajador en el desempeño de sus labores;
- 2) Eficiencia: Es la utilización racional de los medios y recursos de que disponen los trabajadores para alcanzar los objetivos programados.

B) Aptitud

- 1) Eficacia: Es la capacidad y actividad de los trabajadores, en forma individual, para cumplir en el lugar y tiempo programados, con las metas y objetivos establecidos;



- 2) Intensidad: Es el empeño, colaboración y dedicación que debe poner el trabajador para lograr, dentro de su jornada de trabajo y según sus aptitudes, un mejor desarrollo de las funciones encomendadas.

ARTÍCULO 9.- Los trabajadores del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, serán evaluados a través de la Cédula de Evaluación de Productividad y Calidad en el Trabajo.

ARTÍCULO 10.- La Cédula a que se refiere el artículo anterior, contendrá los factores a evaluar de cada trabajador del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales.

ARTÍCULO 11.- La evaluación de los trabajadores, se realizará en forma mensual para calificar el ejercicio de sus funciones; tratándose del personal de nuevo ingreso deberá contar con seis meses de antigüedad en el Instituto, las Unidades de Operación o Instituto Estatal.

ARTÍCULO 12.- Los factores calificables de cada rubro, se sujetarán a su máximo establecido y no podrán exceder el total de 100 puntos en su conjunto, conforme a la tabla siguiente:

A)	CALIDAD	40 PUNTOS
B)	EFICACIA	30 PUNTOS
C)	EFICIENCIA	20 PUNTOS
D)	INTENSIDAD	10 PUNTOS

ARTÍCULO 13.- En el Factor Calidad se tomará en cuenta lo estipulado en el artículo 8 de este Reglamento, así como calificar al trabajador con el único inciso y puntaje que le corresponda, conforme a los grados de la escala siguiente:

- | | |
|---|-----------|
| A) Realiza trabajos excelentes, excepcionalmente comete errores, únicamente requiere supervisión esporádica. | 40 PUNTOS |
| B) Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de errores, las revisiones no ameritan supervisión constante. | 30 PUNTOS |
| C) Realiza el trabajo, y por los errores que comete, amerita una supervisión continua. | 15 PUNTOS |
| D) Requiere supervisión estrecha debido a los errores que comete. | 5 PUNTOS |
| E) Su trabajo contiene un alto índice de errores, debe ser revisado de manera permanente. | 0 PUNTOS |



ARTÍCULO 14.- En el Factor Eficacia se tomará en cuenta lo estipulado en el artículo 8 de este Reglamento, así como calificar al trabajador con el único inciso y puntaje que le corresponda, conforme a los grados de la escala siguiente:

- | | |
|--|-----------|
| A) Se compromete ampliamente con su trabajo y con los objetivos institucionales, mostrando vocación de servicio al alcanzar las metas y objetivos programados, en un tiempo razonable. | 30 PUNTOS |
| B) Se compromete con su trabajo y con los objetivos institucionales, al alcanzar las metas y objetivos programados en un tiempo razonable. | 20 PUNTOS |
| C) Se compromete poco con su trabajo y con los objetivos institucionales, al alcanzar las metas y objetivos programados. | 10 PUNTOS |
| D) No se compromete con su trabajo ni con los objetivos institucionales, al no alcanzar las metas y objetivos programados. | 0 PUNTOS |

ARTÍCULO 15.- En el Factor Eficiencia se tomará en cuenta lo estipulado en el artículo 8 de este Reglamento, así como calificar al trabajador con el único inciso y puntaje que le corresponda, conforme a los grados de la escala siguiente:

- | | |
|--|-----------|
| A) Alcanza excelentes resultados en las funciones que tiene encomendadas con economía de recursos. | 20 PUNTOS |
| B) Alcanza resultados en las funciones que tiene encomendadas con poca economía de recursos. | 10 PUNTOS |
| C) No alcanza resultados en las funciones que tiene encomendadas sin economía de recursos. | 0 PUNTOS |

ARTÍCULO 16.- En el Factor Intensidad se tomará en cuenta lo estipulado en el artículo 8 de este Reglamento, así como calificar al trabajador con el único inciso y puntaje que le corresponda, conforme a los grados de la escala siguiente:

- | | |
|--|-----------|
| A) Se distingue por su disposición y amplia capacidad para alcanzar los objetivos y metas institucionales que son de su responsabilidad, con un alto valor agregado en su desempeño. | 10 PUNTOS |
| B) Se distingue por su disposición para alcanzar los objetivos y metas institucionales que son de su responsabilidad con valor agregado en su desempeño. | 5 PUNTOS |



- | | |
|--|----------|
| C) Se distingue por alcanzar los objetivos y metas institucionales que son de su responsabilidad, con poco valor agregado en su desempeño. | 3 PUNTOS |
| D) Se apeg a las rutinas establecidas que son de su responsabilidad, sin valor agregado en su desempeño. | 1 PUNTO |
| E) Objeta la colaboración. | 0 PUNTOS |

ARTÍCULO 17.- La Comisión Mixta de Evaluación Permanente dará a conocer el número de estímulos que corresponda otorgar al Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales.

CAPÍTULO V

COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN PERMANENTE

ARTÍCULO 18.- En cada Entidad Federativa habrá una Comisión Mixta de Evaluación Permanente, integrada de forma bipartita de la forma siguiente:

- A) Tres representantes del Instituto, las Unidades de Operación o Institutos Estatales según corresponda; y
- B) Tres representantes de la Sección Sindical que corresponda.

En cada Comisión existirá un Secretario Técnico que será nombrado de común acuerdo entre el Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, según corresponda y el Sindicato, contando con funciones inherentes a su cargo.

ARTÍCULO 19.- Las Comisiones Mixtas de Evaluación Permanente, tendrán las siguientes funciones:

- A. La Comisión Mixta de Evaluación Permanente hará llegar las Cédulas de Evaluación de Productividad y Calidad en el Trabajo a los jefes inmediatos del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales y establecerá los plazos para la evaluación;
- B. Proporcionar a los jefes inmediatos la Cédula de Evaluación de la Productividad y Calidad en el Trabajo, para realizar la evaluación de los trabajadores, fijando el plazo de recepción de las Cédulas.
- C. Celebrar sesión ordinaria de trabajo dentro de la primera quincena del mes subsecuente a aquel en que se evaluó a los trabajadores;

- D. Registrar las Cédulas de Evaluación de Productividad y Calidad en el Trabajo de los trabajadores;
- E. Conformar el padrón de las cédulas de aquellos calificados con un puntaje entre 75 a 100 puntos;
- F. Seleccionar a los trabajadores que obtuvieron el mayor puntaje, haciéndose acreedores al estímulo económico;
- G. Levantar una minuta circunstanciada en la que consten los datos de los trabajadores acreedores al estímulo económico, y
- H. En los casos de empate entre dos o más trabajadores con igual puntaje, el acreedor del estímulo será el que tenga mayor antigüedad de servicios prestados al Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales.

Para el caso de que el empate persistiera, se optará por el trabajador, que de conformidad con los registros y controles de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo reportados durante el último trimestre que corresponda al mes en el que se le evalúa, cuente con un mayor cumplimiento en esos parámetros.

ARTÍCULO 20.- El Secretario Técnico procederá, una vez concluida la Sesión de la Comisión Mixta de Evaluación Permanente, a elaborar una relación de los trabajadores acreedores al estímulo con sus datos laborales, suscribiendo la misma y remitiéndola al área de Recursos Humanos para los trámites administrativos inherentes para la entrega de los vales de despensa o monedero electrónico correspondientes.

CAPÍTULO VI

ESTÍMULO ECONÓMICO

ARTÍCULO 21.- Por cada veinte trabajadores, se cubrirá mensualmente un estímulo económico por productividad y calidad en el trabajo en términos de la cláusula 120 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, en vales de despensa o monedero electrónico, mismo que se otorgará a los trabajadores que obtengan la calificación más alta que resulte de la suma de todos los factores a que se refiere el Capítulo IV de este Reglamento, y que sean seleccionados por la Comisión Mixta de Evaluación Permanente respectiva. El estímulo se otorgará dentro los treinta días hábiles siguientes al día en que se reciban los resultados por parte de la Comisión.

ARTÍCULO 22.- El estímulo económico tendrá el carácter de concurso de oposición y no el de un esquema rotatorio entre los trabajadores, de tal suerte que un mismo trabajador, podrá ser acreedor hasta en dos ocasiones en un mismo ejercicio presupuestal.



ARTÍCULO 23.- Para los efectos del presente Reglamento, por cada veinte trabajadores que estén asignados en el Instituto, las Unidades de Operación o los Institutos Estatales, se otorgará mensualmente un estímulo económico, conforme a la plantilla del personal autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En los casos de que el porcentaje de acreedores a este beneficio resultara con número entero y una fracción de seis décimas o más, deberá ajustarse al número entero siguiente como beneficio a los trabajadores; en caso de ser una fracción menor de seis décimas, deberá reducir al número entero anterior.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 24.- Quedan excluidos del otorgamiento del estímulo económico que regula el presente Reglamento, los trabajadores que se encuentren en los supuestos siguientes:

- A. Contar con menos de seis meses de servicio.
- B. Disfrutar de una licencia sin goce de sueldo.
- C. Ocupar una plaza presupuestaria de confianza.
- D. Incurrir en alguna falta de asistencia injustificada, en cuyo caso no podrá ser evaluado en el mes que ocurra esta incidencia.
- E. Obtener una calificación menor a 75 puntos.

ARTÍCULO 25.- Los casos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por la Comisión Mixta de Evaluación Permanente.

ARTÍCULO 26.- En virtud de que el objetivo del presente Reglamento es el de reconocer la Productividad y Calidad en el Trabajo de los trabajadores del Instituto mediante el otorgamiento de un estímulo económico, de ninguna forma será un instrumento para establecer sanciones que formalmente se encuentren consignadas tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente como en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

ARTÍCULO 27.- Con la finalidad de que los trabajadores no sufran perjuicio alguno con la interpretación y aplicación del presente Reglamento, se atenderá al sentido que más los beneficie por su real Productividad y Calidad en el Trabajo, tomando en cuenta la equidad y los Principios Generales del Derecho, así como lo previsto en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

TRANSITORIO

ÚNICO.- El presente Reglamento se actualiza de común acuerdo entre el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación para Adultos, entrando en vigor a partir de la fecha de su firma y será registrado ante la Unidad de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo que obra depositado en el expediente CC-06/2000-XXII-D.F. (1).

Ciudad de México, a los once días del mes de agosto del año dos mil veinte.

POR EL INEA

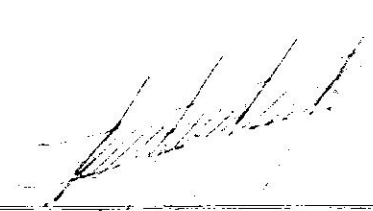
POR EL SNTEA



ANTONIO QUINTAL BERNY

TITULAR DE LA UNIDAD DE
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL
INSTITUTO NACIONAL PARA LA
EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS

(Con fundamento en el artículo 22,
Fracción XVI del Estatuto Organico del
INEA, en relación con la Cláusula 4 del
Contrato Colectivo de Trabajo)



JOSÉ ISAAC ROJO CASTRO

SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ
DIRECTIVO NACIONAL DEL SINDICATO
NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA
EDUCACIÓN PARA ADULTOS



**INSTITUTO
NACIONAL PARA
LA EDUCACIÓN
DE LOS ADULTOS**

**CÉDULA DE EVALUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN EL
TRABAJO**

FECHA: _____

MES QUE SE EVALÚA: _____

DIRECCIÓN, UNIDAD DE OPERACIÓN O INSTITUTO ESTATAL: _____

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR

NOMBRE: _____ CURP: _____

No. DE COBRO: _____ EXTENSIÓN: _____

INSTRUCCIONES: Marca con una X dentro de los cuadros del lado derecho, el que consideres es aplicable al trabajador que estás evaluando; sólo marca una opción por bloque.

FACTOR CALIDAD

		CALIFICACIÓN
A) Realiza trabajos excelentes, excepcionalmente comete errores, únicamente requiere supervisión esporádica.	40 PUNTOS	☐
B) Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de errores, las revisiones no ameritan supervisión constante.	30 PUNTOS	☐
C) Realiza el trabajo y por los errores que comete, amerita supervisión continua.	15 PUNTOS	☐
D) Requiere supervisión estrecha debido a los errores que comete.	5 PUNTOS	☐
E) Su trabajo contiene un alto índice de errores, debe ser revisado de manera permanente.	0 PUNTOS	☐



FACTOR EFICACIA

		CALIFICACIÓN
A) Se compromete ampliamente con su trabajo y con los objetivos Institucionales, mostrando vocación de servicio, al alcanzar las metas y objetivos programados en un tiempo razonable.	30 PUNTOS	
B) Se compromete con su trabajo y con los objetivos institucionales, al alcanzar las metas y objetivos programados en un tiempo razonable.	20 PUNTOS	
C) Se compromete poco con su trabajo y con los objetivos Institucionales, al alcanzar las metas y objetivos programados.	10 PUNTOS	
D) No se compromete con su trabajo, ni con los objetivos institucionales, al no alcanzar las metas y objetivos programados.	0 PUNTOS	

FACTOR EFICIENCIA

		CALIFICACIÓN
A) Alcanza excelentes resultados en las funciones que tiene encomendadas con economía de recursos.	20 PUNTOS	
B) Alcanza resultados en las funciones que tiene encomendadas con poca economía de recursos.	10 PUNTOS	
C) No alcanza resultados en las funciones que tiene encomendadas sin economía de recursos.	0 PUNTOS	

FACTOR INTENSIDAD

		CALIFICACIÓN
A) Se distingue por su disposición y amplia capacidad para alcanzar, los objetivos y metas institucionales que son de su responsabilidad con un alto valor agregado en su desempeño.	10 PUNTOS	
B) Se distingue por su disposición para alcanzar, los objetivos y metas institucionales que son de su responsabilidad con valor agregado en su desempeño.	5 PUNTOS	
C) Se distingue por alcanzar, los objetivos y metas institucionales que son de su responsabilidad con poco valor agregado en su desempeño.	3 PUNTOS	
D) Se apeg a las rutinas establecidas que son de su responsabilidad sin valor agregado en su desempeño.	1 PUNTO	
E) Objeta la colaboración.	0 PUNTOS	

EDUCACIÓN



Calidad:	_____	PUNTOS
Eficacia:	_____	PUNTOS
Eficiencia:	_____	PUNTOS
Intensidad:	_____	PUNTOS
TOTAL DE PUNTOS		_____

[Handwritten signature]

VO. BO. RESPONSABLE DEL ÁREA

NOMBRE Y FIRMA DEL JEFE INMEDIATO

PARA LLENADO EXCLUSIVO DE LA COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN

OTORGA ESTÍMULO ECONÓMICO: SI ☐ NO ☐

OBSERVACIONES:

5773

NOMBRES Y FIRMAS DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN

REPRESENTANTES DE LA INSTITUCIÓN

REPRESENTANTES DE LA SECCIÓN SINDICAL

SECRETARIO TÉCNICO

FECHA DEL DICTAMEN

EDUCACIÓN



**REGLAMENTO PARA EL
OTORGAMIENTO DE BECAS
ESCOLARES PARA HIJOS DEL
PERSONAL DE BASE DEL
INSTITUTO NACIONAL PARA LA
EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS**

5773



ÍNDICE

	PÁGINA
CAPÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES	3
CAPÍTULO III DE LAS BECAS	4
CAPÍTULO IV COMISIÓN MIXTA DE BECAS	5
CAPÍTULO V DE LOS REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN DE BECAS	6
CAPÍTULO VI DE LA CANCELACIÓN DE LAS BECAS	7
CAPÍTULO VII INTERPRETACIÓN	9
TRANSITORIOS	9

5773

REGlamento PARA EL OTORGAMIENTO DE BECAS ESCOLARES PARA HIJOS DEL PERSONAL DE BASE DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS

CAPÍTULO I DEL OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- El Reglamento tiene por objeto regular el procedimiento de asignación de las becas señaladas en la Cláusula 110 del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, a las Unidades de Operación, así como a los Institutos Estatales responsables de los servicios de educación para adultos, que signaron Convenios de Adhesión, mismos que obran depositados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO 2.- El Reglamento será de observancia obligatoria para el Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales y sus trabajadores de base, que participen como aspirantes para la asignación de becas, con el fin de reconocer el aprovechamiento escolar sobresaliente de sus hijos.

CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 3.- Para efectos del presente Reglamento se deberán considerar las siguientes definiciones:

- I. Instituto: al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA);
- II. Titular: Al Director General del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos;
- III. Institutos Estatales: A los Organismos Descentralizados de la Administración Pública Estatal, responsables de los servicios de educación para adultos;
- IV. Unidades de Operación: Oficinas que de manera desconcentrada son responsables de la operación de los servicios de educación que presta el Instituto en las Entidades Federativas;
- V. Sindicato: Al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación para Adultos (SNTEA) en su conjunto o como se le denomine posteriormente en sus Estatutos;
- VI. Comité Directivo Nacional: Al Órgano de Gobierno del Sindicato que representa a los trabajadores de base o planta afiliados al SNTEA; responsable de ejecutar los acuerdos emanados de los Congresos, Consejos y Plenos del Comité Directivo Nacional y Comisiones Nacionales Permanentes, tiene a su cargo la representación del Sindicato;
- VII. Secretario General: Al Secretario General del Comité Directivo Nacional del Sindicato;
- VIII. Comité Directivo Seccional: A los Comités Directivos Seccionales del Sindicato en las Entidades Federativas;



- IX. Trabajadores: A las trabajadoras y a los trabajadores que prestan sus servicios al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, a las Unidades de Operación y a los Institutos Estatales, responsables de los servicios de educación para adultos;
- X. Beca: Al apoyo económico que se otorga a los hijos de los trabajadores de base, con el fin de reconocer su aprovechamiento escolar sobresaliente en los niveles de primaria y secundaria;
- XI. Becario/a: Hijo/a de la trabajadora o trabajador de base, que cumple con los requisitos de elegibilidad de una beca;
- XII. Contrato: Al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto y el Sindicato;
- XIII. Comisión Mixta de Becas: Son los órganos colegiados bipartitos integrados en el Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, encargados de analizar, dictaminar y realizar todas las acciones necesarias para el otorgamiento de las becas, conformado de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento;
- XIV. Proceso de selección: Mecanismo a través del cual, se realiza la selección de becarios/as, que cumplen con los requisitos establecidos en la convocatoria respectiva, para recibir una beca, y
- XV. Convocatoria: Documento autorizado por la Comisión Mixta de Becas, que establece las bases, criterios, requisitos y fechas que deben cumplir los aspirantes a una beca.

CAPÍTULO III DE LAS BECAS

ARTÍCULO 4.- Para el otorgamiento de becas se seguirán las siguientes especificaciones:

- I. Las becas se otorgaran mediante proceso de selección exclusivo para los hijos de los trabajadores de base que presten sus servicios en el Instituto, las Unidades de Operación o Institutos Estatales según corresponda;
- II. Las becas serán otorgadas conforme a la selección que realice la Comisión Mixta de Becas;
- III. El plazo para el trámite de solicitud de las becas será durante el periodo comprendido del 15 de julio al 15 de agosto de cada año calendario;
- IV. Serán otorgadas cada ciclo escolar, siempre y cuando cumplan con lo dispuesto en el presente Reglamento;
- V. El número de becas y el monto de éstas se señalan a continuación:



- a) 6% del total de la plantilla autorizada de trabajadores de base, en becas para la educación primaria de sus hijos, a razón de \$100.00 (CIEN PESOS 00/100 M.N.) mensuales.
- b) 8% del total de la plantilla autorizada de trabajadores de base, en becas para la educación secundaria de sus hijos, a razón de \$120.00 (CIENTO VEINTE PESOS 00/100 M.N.) mensuales.

En los casos de que el porcentaje de acreedores a este beneficio resultara con número entero y una fracción igual o mayor de seis décimas, deberá considerarse el número entero siguiente, como beneficio para los trabajadores; en caso de ser una fracción menor a seis décimas, deberá reducir al número entero anterior.

- VI. El primer pago de beca en el ciclo escolar del que se trate, se realizará en la primera quincena de septiembre, siempre que se cuente con el comunicado de la Comisión y el último pago será en la segunda quincena de agosto.
- VII. En caso de controversia en el otorgamiento de una beca, ésta será resuelta por la Comisión Mixta de Becas del Instituto, de las Unidades de Operación o Institutos Estatales, según corresponda.

CAPÍTULO IV COMISIÓN MIXTA DE BECAS

ARTÍCULO 5.- La Comisión Mixta de Becas está integrada por 2 Representantes del Instituto, las Unidades de Operación o Institutos Estatales, respectivamente, y por 2 Representantes del Sindicato, así como por 1 Secretario Técnico designado de común acuerdo.

Corresponde a la Comisión Mixta de Becas las siguientes funciones:

- a) Sesionar en los primeros 5 días hábiles del mes de julio de cada año, con el fin de acordar la emisión de la Convocatoria para el otorgamiento de becas de hijos de los trabajadores que cursan los niveles de primaria y secundaria, con un aprovechamiento escolar sobresaliente. En esta convocatoria se establecerá el número de becas que se otorgarán por cada nivel, así como los requisitos que deberán cumplirse;
- b) Fijar el período de recepción de solicitudes y documentos;
- c) Recibir y concentrar las solicitudes de becas de los hijos de los trabajadores, seleccionando a los que acrediten su derecho, de acuerdo con el artículo 11 de este Reglamento;
- d) El Secretario Técnico elaborará minuta de trabajo, en la cual asentará los datos de todos los participantes, así como los merecedores a las becas por nivel educativo, y
- e) Turnar la relación de becarios/as al área de Recursos Humanos para el pago de las becas por nivel educativo, en apego al artículo 12 del presente Reglamento.

Los Acuerdos que emanen de cada Comisión deberán ser cumplidos en tiempo y forma, por el Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, según corresponda.

ARTÍCULO 6.- Los acuerdos de la Comisión Mixta de Becas, se tomarán por unanimidad y no podrán ser recurridos.

CAPÍTULO V DE LOS REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN DE BECAS

ARTÍCULO 7.- Para que el hijo del trabajador obtenga una beca, deberá tener promedio mínimo de "9" para nivel Primaria y "8" para nivel Secundaria al momento de presentar su solicitud y además cumplir con los requisitos del artículo 10 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 8.- Las becas serán asignadas de acuerdo con el personal de base conforme a la plantilla autorizada en el Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, según corresponda.

Los trabajadores que hayan disfrutado de alguna licencia sin goce de sueldo, previo al Concurso para recibir una beca, no podrán participar en él, sino hasta después de seis meses de haber reingresado a su plaza.

ARTÍCULO 9.- En cuanto al otorgamiento de becas, habrá como máximo una por cada trabajador, misma que será cubierta desde la primera quincena de septiembre del año en curso y hasta la segunda quincena de agosto del siguiente año.

Para el caso de que el trabajador tuviera más de un hijo, quedará a su elección designar al beneficiario de la beca.

En el supuesto de una misma familia integrada por madre o padre trabajadores, el derecho se otorgará a cada uno, siempre y cuando, tengan más de un hijo que acredite las condiciones para ser acreedor a una beca en los términos de este Reglamento.

ARTÍCULO 10.- Para disfrutar los beneficios de la beca, los hijos e hijas estudiantes, deberán estar registrados previamente en el área de Recursos Humanos.

Asimismo, habrá de llenarse una solicitud, la cual deberá ir acompañada de los siguientes requisitos:

- a) Original para su cotejo y copia fotostática legible de la boleta de calificaciones del ciclo escolar inmediato anterior, que haga constar que el promedio del solicitante es igual o superior al requerido en el artículo 7 del presente Reglamento, así como constancia de inscripción del ciclo escolar vigente.

Las calificaciones se referirán a las obtenidas con carácter oficial en el último año de estudios.

- b) Que no haya presentado ningún examen extraordinario.



c) Último comprobante de pago del trabajador.

ARTÍCULO 11.- Las becas serán otorgadas a los hijos de los trabajadores en función de su aprovechamiento académico, y que hayan cumplido con todos los requisitos del artículo anterior. Las becas se otorgarán en forma descendente de acuerdo con el promedio más alto.

En caso de igualdad de circunstancias, se tomarán en cuenta los siguientes criterios en su respectivo orden:

- a) Percepciones económicas del trabajador en el Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales según corresponda, otorgándosele al de menores ingresos.
- b) Antigüedad del trabajador en el Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, según corresponda.
- c) Miembros que integran la familia.
- d) Cuando la madre o padre del menor, reúna además la calidad de cónyuge supérstite de un trabajador.

En caso de que los padres del hijo o hija se hayan separado, el otorgamiento del pago de beca se hará únicamente al trabajador que acredite su guardia y custodia.

ARTÍCULO 12.- La recepción de solicitudes se realizará en el periodo comprendido entre el 15 de julio y 15 de agosto.

La Comisión sesionará y remitirá antes el 25 de agosto de cada año, al área de Recursos Humanos en archivo de Excel, la relación de los trabajadores seleccionados con las calificaciones validadas.

ARTÍCULO 13.- Las becas deberán ser pagadas vía nómina a partir de la primera quincena del mes de septiembre al trabajador y hasta la segunda quincena de agosto del año siguiente.

CAPÍTULO VI DE LA CANCELACIÓN DE LAS BECAS

ARTÍCULO 14.- La cancelación de la beca, lleva implícita la revocación del pago por dicho concepto.

La Comisión Mixta de Becas, sustentará la revocación del pago de las becas que así lo ameriten y la reasignación inmediata de las mismas, excepto en el supuesto previsto en el inciso f) del artículo 15 en el que la reasignación deberá ser una vez que se haya acreditado la falta del trabajador; haciéndose constar en el acta respectiva, las razones que motivaron la revocación y a la que se



anexen los documentos que acrediten la existencia de alguna de las causas previstas en el artículo 15 de este Reglamento.

En caso de baja del Instituto, de un trabajador que cuente con un hijo al que le haya sido asignada una de las becas previstas en este Reglamento, el área de Recursos Humanos deberá dar oportuno aviso a la Comisión Mixta de Becas para la reasignación correspondiente.

La reasignación de la beca será en favor del hijo de otro trabajador que haya participado en el proceso de selección respectivo, tomando en cuenta el orden de prelación.

La Comisión Mixta de Becas, deberá informar de manera inmediata al área de Recursos Humanos, tanto de la revocación de la beca a fin de que se proceda con la suspensión del pago y se incorpore al expediente del trabajador para los efectos administrativos a que hubiere lugar, como de la reasignación para reorientar el citado pago.

ARTÍCULO 15.- La cancelación de la beca procede:

- a) Por baja del trabajador;
- b) Baja del becario en el nivel educativo que cursa;
- c) Por renuncia del becario/a a la beca;
- d) En caso de fallecimiento del becario/a;
- e) Cambio del trabajador a Entidad Federativa distinta a la que realiza estudios el becario/a;
- f) Cuando el trabajador proporcione información y/o documentación falsa.

Lo anterior, dará lugar a que el Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales realicen el descuento de los pagos que le hayan sido cubiertos al trabajador por el concepto de beca; asimismo, se procederá en términos de la Ley Federal del Trabajo y del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

- g) Por incumplimiento al presente Reglamento, y
- h) Todas aquellas que se determinen por la Comisión Mixta de Becas.

En los supuestos previstos en los incisos b), c) y d) el trabajador deberá dar aviso al área de Recursos Humanos de su adscripción, en un plazo no mayor a 15 días. En su defecto, dará lugar a que el Instituto, las Unidades de Operación o Institutos Estatales, pidan la devolución de los pagos que le hayan sido cubiertos en exceso al trabajador por concepto de becas, en términos de lo dispuesto en la cláusula 87, fracción XXV del Contrato Colectivo de Trabajo vigente y el artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO VII INTERPRETACIÓN

ARTÍCULO 16.- La aplicación e interpretación del Reglamento, para efectos administrativos corresponderá a la Comisión Mixta de Becas, quien está facultada para resolver las situaciones e inconformidades que se presenten y los casos no previstos en el mismo.

TRANSITORIOS

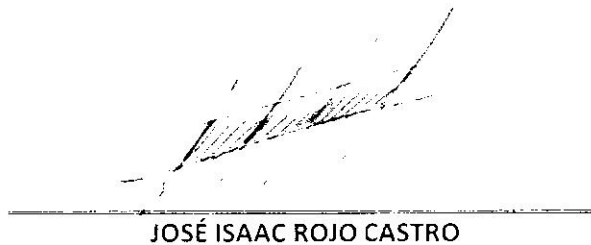
PRIMERO.- Las cantidades mensuales a que se refiere el presente Reglamento en el artículo 4, fracción V, incisos a) y b) por concepto de becas; serán modificadas conforme se actualicen los importes establecidos en la cláusula 110 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

SEGUNDO.- El presente Reglamento se actualiza de común acuerdo entre el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación para Adultos, entrando en vigor a partir de la fecha de su firma y será registrado ante la Unidad de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo que obra depositado en el expediente CC-06/2000-XXII-D.F. (1).

Ciudad de México, a los once días del mes de agosto del año dos mil veinte.

POR EL INEA

POR EL SNTEA


ANTONIO QUINTAL BERNY
JOSÉ ISAAC ROJO CASTRO

TITULAR DE LA UNIDAD DE
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL
INSTITUTO NACIONAL PARA LA
EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS

(Con fundamento en el artículo 22,
Fracción XVI del Estatuto Orgánico del
INEA, en relación con la Cláusula 4 del
Contrato Colectivo de Trabajo)

SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ DIRECTIVO
NACIONAL DEL SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN PARA
ADULTOS

PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN PARA EL PERSONAL SINDICALIZADO

I.- OBJETIVO

El objetivo del Programa de Profesionalización para el Personal Sindicalizado consiste en:

Elevar los niveles de calidad de los servicios que proporciona el Instituto a través del fortalecimiento de los procesos de formación, capacitación y el adiestramiento que tienda a la superación profesional de los trabajadores sindicalizados.

I.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Propiciar la mejora continua de los servicios que presta el Instituto a la sociedad.
- b) Generar el desarrollo integral de los trabajadores.
- c) Reconocer el derecho de los trabajadores a la capacitación continua para elevar su productividad y nivel profesional.
- d) Reconocer económica y socialmente los esfuerzos de los trabajadores que mejoran su productividad y nivel profesional.
- e) Apoyar el mecanismo de incentivo de profesionalización de los trabajadores, ante la creciente imposibilidad de ofrecer ascensos.
- f) Fortalecer la coherencia e impacto del Programa de Capacitación Institucional tanto operativa como laboral relacionándolo con el Programa de Profesionalización.

II DEFINICIONES Y ALCANCE

II.1 Definiciones.

Para interpretación y efectos del presente programa los siguientes conceptos quedan definidos como sigue:

Instituto:	Al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.
Institutos Estatales:	A los Organismos Públicos Descentralizados de los Gobiernos de los Estados, con personalidad jurídica y patrimonios propios, responsables de la Educación de Adultos en las Entidades Federativas, que participaron en el convenio de coordinación para la Descentralización de los Servicios Educativos.
Unidades de Operación:	A las representaciones del Instituto que de manera desconcentrada, son responsables de la operación de los servicios de Educación que presta el Instituto en las Entidades Federativas que no han participado en el Convenio de Coordinación para la Descentralización de los Servicios Educativos.
Sindicato:	Al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación para Adultos (SNTEA) o como se le denomine posteriormente en sus estatutos.

Comisión Nacional:	A la Comisión Nacional Mixta de Capacitación, Adiestramiento, Productividad y Profesionalización.
Comisión Estatal:	A la Comisión Estatal Mixta de Capacitación, Adiestramiento, Productividad y Profesionalización, integrada en los Institutos Estatales.
Subcomisiones:	A las Subcomisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento, Productividad y Profesionalización, integrada en las Unidades de Operación.
Programa:	Al Programa de Profesionalización para el personal sindicalizado.
Trabajadores:	Al Personal Sindicalizado que presta sus servicios al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, a las Unidades de Operación e Institutos Estatales.
Contrato:	Al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto y el Sindicato.
Incentivo de Profesionalización:	Al estímulo económico que se otorga a los trabajadores con base en el desempeño laboral y profesionalización de los servicios, en apego a lo estipulado en la cláusula 129 del Contrato.

II.2 Alcance del Programa.

Establecer las bases, los participantes, las actividades, la evaluación, la apertura y ejecución del proceso, que se deberá observar para el adecuado funcionamiento del Programa.

III. MARCO JURÍDICO

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123 fracción XIII, Apartado A.

Ley Federal del Trabajo, Artículo 153, Capítulo III Bis, de la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en la Ciudad de México.

Contrato Colectivo de Trabajo vigente, Cláusulas 3 incisos z, aa y bb, 48, 53, 54, 55, 56, 57, 129, y Décimo Sexto Transitorio.

Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, registros y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de Capacitación, Adiestramiento y Productividad de los Trabajadores. (Publicado en el D. O. F. el día 14 de junio del 2013). Artículo 16.

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

IV. INTRODUCCIÓN

Para que el Instituto proporcione y mejore los servicios de educación para los adultos que demanda la sociedad en rezago educativo, requiere contar con personal mejor preparado, debidamente capacitado y cada vez más especializado, que atienda dichos servicios con mayor calidad, eficiencia y productividad.

El Sindicato a través de su Programa de Acción incluido en sus Estatutos, reconoce la importancia del adiestramiento y la capacitación como un derecho consagrado en la Ley Federal del Trabajo, gestionando la profesionalización como un incentivo que favorezca el mejoramiento laboral, social y familiar de sus agremiados, por medio del adiestramiento, de la capacitación y actualización permanente.

V. JUSTIFICACIÓN

La Comisión Nacional tiene su fundamento en el Título Cuarto, Capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo, Artículo 153-E "De la productividad, formación y capacitación de los trabajadores" y Artículo 153-I. Entendiéndose por productividad, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o de la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional y acorde con el mercado al que tiene acceso su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.

La Comisión Nacional ha tenido una constante disposición, así como el interés de contar con un proceso de profesionalización transparente, justo, honesto y eficiente, tomando en cuenta la importancia de realizar criterios de evaluación, con el propósito de que el servidor público tenga una mejor preparación académica, una capacitación de acuerdo a sus funciones y un mejor desempeño laboral como un requisito indispensable para la incorporación en la profesionalización, asimismo se puede entender que todo aquel trabajador que tiene un grado mayor de conocimientos y capacitación, tendrá mayores ventajas sobre los demás, considerando la importancia y trascendencia del quehacer educativo.

La Profesionalización del servidor público es indispensable para que la Administración Pública alcance un desarrollo institucional y sea más efectiva ante una sociedad exigente que requiere de resultados concretos y que es la que evalúa las acciones públicas; tomando en consideración que "la profesionalización es un proceso de formación y superación de los trabajadores destinado a la obtención de nuevos conocimientos para lograr el mejor desempeño de sus tareas y el debido manejo de los procesos de trabajo, elevando la calidad del trabajo y consolidando su nivel profesional".

VI. ANTECEDENTES

El actual Programa de Profesionalización data del 3 de marzo del año 2000, cuando el Instituto y el Sindicato, suscribieron un Contrato Colectivo de Trabajo, depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, posteriormente en octubre de ese mismo año, se suscribieron y depositaron los respectivos convenios ante dicha Junta; como resultado de dichos convenios, el primero de diciembre de 2000, signaron el Manual de Capacitación, Adiestramiento y Profesionalización, así como el Manual de Ingreso y Promoción de los Trabajadores del Instituto. Derivado de esos manuales, el treinta de junio de 2001, se firmó el primer Convenio de Profesionalización, donde el Instituto y el Sindicato, se comprometieron en elaborar en forma conjunta el Programa de Profesionalización, para su aplicación a partir del primero de enero del 2001.

En el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, el Capítulo XXII, De las Obligaciones del Instituto con el Sindicato, establece en su cláusula 129, que el Instituto y el Sindicato, convienen en continuar con la aplicación de la Normatividad vigente en materia de productividad y calidad para mejorar el servicio y garantizar el derecho de los trabajadores a un sistema

de incentivos económicos, con base en el desempeño laboral y la profesionalización de sus servicios; asimismo, en actualizar a través de la Comisión el Programa de Profesionalización.

En su Artículo Transitorio Décimo Sexto, se estableció que la cláusula 129, para el nivel "D" del tabulador horizontal, solo se aplicará a partir de la actualización y suscripción entre el Instituto y el Sindicato.

VII. BASES DEL PROGRAMA

El programa opera de conformidad con las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo vigente. Por lo que, en estos documentos se describe la estructura y funciones de la Comisión Nacional, Comisiones Estatales y las Subcomisiones respectivas en los Estados.

Estas bases regulan la planeación, la organización, la ejecución, la evaluación y control del Programa; establecen los procedimientos para la operación eficiente del mismo, así como determinan los niveles del incentivo de profesionalización en los que pueden participar los trabajadores.

La coordinación de este Programa es responsabilidad de la Comisión Nacional.

Las Subcomisiones de las Unidades de Operación y las Comisiones Estatales de los Institutos Estatales son responsables de llevar el proceso correspondiente.

La participación en el Programa es libre, voluntaria e individual.

La emisión de la convocatoria se realizará de forma semestral.

VII.1 Participantes.

Población Objetivo: todos los trabajadores.

Pueden participar en el Programa trabajadores con un mínimo de ocho meses de servicio en el Instituto, Institutos Estatales y Unidades de Operación, que reúnan los requisitos de acuerdo con la convocatoria.

Los trabajadores deben recibir información del Programa, con oportunidad de manera suficiente y tener acceso a la orientación que requieran sobre el particular.

Toda la información estará contenida en la convocatoria y los Trabajadores tendrán 2 (dos) días para resolver las dudas con los responsables señalados en la propia convocatoria.

Los participantes deben ceñirse a la fecha y requisitos que se determinen en la convocatoria.

VII.2 Incentivo de Profesionalización.

Los niveles del incentivo de profesionalización no modifican las categorías y plazas del catálogo de puestos.

Inicia en el nivel A (sueldo base tabular mensual) y comprende 3 niveles: B, C y D.

Los niveles del incentivo son consecutivos y secuenciales, únicamente se puede acceder al nivel de incentivo inmediato superior.

El nivel se conservará aun cuando el trabajador cambie de puesto.

El incentivo económico se suspenderá cuando el trabajador ocupe un puesto de confianza y se podrá reactivar cuando el trabajador regrese a su puesto de base, siempre y cuando no haya renunciado a dicho puesto, para que continúe con el que se encontraba antes de ocupar el puesto de confianza.

El nivel se perderá por falsificación de documentos, renuncia, rescisión, sin perjuicio de ejercitar las acciones legales que se estimen pertinentes de acuerdo con la normatividad aplicable.

Los niveles del incentivo de profesionalización se determinan para diferenciar la distancia porcentual del 11.5% entre el nivel A y el nivel B, así también, la misma distancia porcentual del 11.5% entre el nivel B y el nivel C; y del 6.5% la distancia porcentual entre el nivel C y D, cuyos importes de este incentivo se calculan con el sueldo base tabular mensual más el porcentaje del nivel acreditado, aplicado a dicho sueldo, conforme a la cláusula 129 del Contrato.

VII.3-Evaluación.

El trabajador puede participar en el proceso de evaluación, reuniendo los requisitos de la convocatoria.

Los factores de evaluación son: la escolaridad, la capacitación, los conocimientos y el desempeño.

VIII. APERTURA DEL PROCESO

La Comisión Nacional procederá a emitir un oficio para la emisión de la convocatoria, el cual contendrá invariablemente:

- 1.- Periodo de referencia de la Convocatoria.
- 2.- Calendario de actividades.
 - a.- Fechas de emisión y publicación en los meses de febrero y agosto.
 - b.- Fechas de recepción de documentos.
 - c.- Fechas de aplicación de cuestionario de conocimientos.
 - d.- Fechas de la evaluación del desempeño.
 - e.- Fechas de emisión y publicación del dictamen final.
 - f.- Fecha de envío del concentrado de resultados a la Comisión Nacional.
- 3.- Validación y autenticidad de documentos.
- 4.- Definir el contacto con la Comisión Nacional para aclaración de dudas o inconformidades.

La Subcomisión o Comisión Estatal, emitirá la convocatoria para llevar a cabo el concurso de incentivo de profesionalización, el cual contendrá invariablemente:

- 1.- Unidad de Operación o Instituto Estatal al que corresponda.
- 2.- Periodo de referencia de la convocatoria.
- 3.- Quiénes pueden participar en el proceso.
- 4.- Calendario de actividades:
 - a.- Fecha de emisión y publicación.
 - b.- Fecha de recepción de documentos.
 - c.- Fecha de aplicación del cuestionario de conocimientos.
 - d.- Fecha de evaluación del desempeño.
 - e.- Fecha de emisión y publicación del dictamen final.

- 5.- Validación y autenticidad de los documentos.
- 6.- Contacto con la Subcomisión o Comisión Estatal para aclaración de dudas o inconformidades.
- 7.- Deberá Incluir en la convocatoria nombres, teléfonos y correos electrónicos de los responsables de atender dudas, siendo uno por la parte institucional y otro por la parte sindical.
- 8.- Temario de estudio por área.

IX.- EJECUCIÓN DEL PROCESO

Para que los trabajadores estén en posibilidad de inscribirse en el Programa de Profesionalización del Personal Sindicalizado, al nivel B, C o D de los niveles del incentivo, deberán remitir a la Subcomisión o Comisión Estatal respectiva, en los plazos estipulados en la convocatoria, los siguientes requisitos:

IX.1. Para los trabajadores ubicados en el nivel "A" y que deseen pasar al nivel "B" del incentivo de profesionalización:

- 1.- Solicitud de inscripción al proceso de evaluación debidamente requisitada.
- 2.- Copia del último talón de pago.
- 3.- Original y copia del certificado de Educación Media Superior (Bachiller o Técnico Medio).
- 4.- Constancias originales de cursos de capacitación relacionados con la materia de trabajo, no mayores a tres años, a partir de la fecha de publicación de la convocatoria, no serán válidas las constancias que el trabajador haya obtenido antes de su ingreso al Instituto.
- 5.- Formato de Incidencias de Personal (FIP) o documento que acredite la antigüedad mínima de 8 meses en el Instituto, Instituto Estatal o Unidades de Operación.
- 6.- Presentar el cuestionario de conocimientos, mismo que estará conformado por 40 preguntas, formuladas por las áreas del Instituto con diferentes versiones, con la participación de la Dirección de Prospectiva, Acreditación y Evaluación, avalado por la Comisión Nacional, de conformidad en el numeral X 2.c.

IX.2 Para los trabajadores ubicados en el nivel "B" y que deseen pasar al nivel "C" del incentivo de profesionalización:

- 1.- Solicitud de inscripción al proceso de evaluación debidamente requisitada.
- 2.- Copia del último talón de pago.
- 3.- Licenciatura con el 100% de créditos; presentando documento probatorio en Original y copia.
- 4.- Constancias originales de cursos de capacitación para cotejo, relacionados con la materia de trabajo, no mayores a tres años, a partir de la fecha de publicación de la convocatoria, no serán válidas las constancias que el trabajador haya presentado para obtener el nivel "B" las cuales podrán ser emitidas por un instructor interno y/o externo certificado a través del formato DC-3 "Constancia de Competencia o Habilidades Laborales".
- 5.- Formato de Incidencias de Personal (FIP), o documento que acredite la antigüedad mínima de dos años en el Instituto, Instituto Estatal o Unidades de Operación.
- 6.- Presentar el cuestionario de conocimientos mismo que estará conformado por 40 preguntas, formuladas por las áreas del Instituto, con diferentes versiones, con la participación de la Dirección de Prospectiva, Acreditación y Evaluación, avalada por la Comisión Nacional, de conformidad en el numeral X 2.c.

IX.3 Para los trabajadores ubicados en el nivel "C" y que deseen pasar al nivel "D" del incentivo de profesionalización:

- 1.- Solicitud de inscripción al proceso de evaluación debidamente requisitada.
- 2.- Copia del último talón de pago.
- 3.- Original y copia de la cédula de maestría, (avalada ante la Dirección General de Profesiones de la SEP).
- 4.- Constancias originales de cursos de capacitación relacionados con la materia de trabajo, no mayores a tres años, a partir de la fecha de publicación de la convocatoria, no serán válidas las constancias que el trabajador haya presentado para obtener el nivel "C".
- 5.- Formato de Incidencias de Personal (FIP), o documento que acredite la antigüedad mínima de cuatro años en el Instituto, Instituto Estatal o Unidades de Operación.
- 6.- Presentar el cuestionario de conocimientos mismo que estará conformado por 40 preguntas, formuladas por las áreas del Instituto con diferentes versiones, con la participación de la Dirección de Prospectiva, Acreditación y Evaluación, avalada por la Comisión Nacional, de conformidad con el numeral X 2.c.

X. PROCESO DE EVALUACIÓN

1. La Subcomisión o Comisión Estatal, según sea el caso, revisará y certificará que las constancias de capacitación y los documentos de acreditación escolar cubran los requisitos establecidos; aplicarán el cuestionario de conocimientos generales a los candidatos que hayan cumplido con lo referido y calificarán dicho cuestionario.

2.- La Subcomisión o Comisión Estatal, según sea el caso procederán a calificar todos los factores conforme a lo siguiente:

2. a.- Factor de Escolaridad

Este factor representa 15 puntos del total de la calificación, no importando el grado de escolaridad.

2. b.- Factor de Capacitación

Este factor representa un máximo de 45 puntos del total de la calificación, de acuerdo al número de horas acumuladas en cursos de capacitación, conforme a la siguiente tabla:

Número de horas	Puntos
80	25
100	30
120	35
140	40
141 o más	45

2.c.- Factor de Conocimientos

A este factor le corresponde un máximo de 20 puntos, los cuales se aplicarán a través del Cuestionario de Conocimientos

de 40 preguntas de opción múltiple, con un valor de 0.5 por cada respuesta, de un banco de 120 reactivos propuestos por cada una de las Áreas de adscripción con la participación de la Dirección de Prospectiva, Acreditación y Evaluación, y aprobado por la Comisión Nacional, la elección de los reactivos será a criterio del área en que esté adscrito el candidato o candidata y de Recursos Humanos y el orden de aparición de las opciones de las respuestas será de manera aleatoria en cada convocatoria.

2.d Factor del Desempeño de su Actuación.

A este factor le corresponde un máximo de 20 puntos, y está clasificado en dos grupos: de Personal Administrativo y Personal Técnico Docente.

2. d.1. Personal Administrativo

La evaluación del personal administrativo considera el resultado de la aplicación de la “Cédula de Evaluación del Desempeño para el Personal Operativo” emitida por la Secretaría de la Función Pública, la cual califica las metas establecidas con los parámetros de resultados y oportunidad, en el entendido que su aplicación debió de haberse **realizado durante el tercer trimestre del año inmediato anterior**, a cada uno de los trabajadores sindicalizados, así como los factores de actuación profesional, siendo los jefes inmediatos los responsables de dicha evaluación. Se anexa la Cédula de Evaluación del Desempeño para el Personal Operativo.

Los puntos a obtener con la evaluación de su desempeño, es conforme a la siguiente tabla:

Cumplimiento de Metas	Puntos
50-79	5
80-90	10
91-100	20

2.d.2.- Personal Técnico Docente

Para el personal técnico docente, se considerará el cumplimiento de la Meta Anual del año inmediato anterior, de los usuarios que Concluyen nivel (UCN) para primaria y secundaria, así como de nivel inicial, de conformidad con la Cláusula 111 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente considerando el siguiente puntaje:

Cumplimiento de Metas (%)	Puntos
50-79	5
80-90	10
91-100	20

XI. DICTAMEN

Una vez terminada la evaluación, la Subcomisión o Comisión Estatal, emitirá el dictamen que acredite al trabajador su ubicación, en el nivel “B”, “C” o “D” del incentivo de profesionalización, dictamen sancionado con las firmas del representante institucional y el sindical.

El puntaje mínimo para la promoción en los niveles del incentivo de profesionalización será de 80 puntos para los niveles “B” y “C” y de 85 puntos para el nivel “D”.

Las Subcomisiones o Comisiones Estatales, mediante oficio fijado en los tableros del Instituto, Institutos Estatales o Unidades de Operación, comunicarán a los trabajadores el resultado del concurso y notificarán al área de Recursos Humanos los dictámenes de los niveles del incentivo de profesionalización que sean declarados firmes, los cuales deberán cumplirse de manera retroactiva, correspondiendo la primer evaluación a la primera quincena de enero y la segunda se hará de manera retroactiva a la primera quincena de julio, mismas que serán cubiertas en la segunda quincena inmediata posterior una vez emitido el dictamen.

El dictamen será autenticado, con las firmas de las Subcomisiones o Comisiones Estatales.

XII. INCONFORMIDAD

Los participantes podrán inconformarse en contra de las resoluciones que consideren que no fueron debidamente calificadas.

Aquellos trabajadores que se inconformen con la resolución de la Subcomisión o Comisión Estatal, por considerar que se hizo una incorrecta evaluación de los factores, deberán exponer por escrito o correo electrónico, su inconformidad a la Subcomisión o Comisión Estatal según sea el caso, girando copia a la Comisión Nacional, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se publique el dictamen, debiéndose acompañar de las pruebas respectivas, en los casos de los factores de escolaridad, capacitación y en el caso de personal técnico docente la evaluación de su desempeño.

Si el trabajador presenta en tiempo y forma su inconformidad, el dictamen quedará suspendido para ese caso en particular por cuanto a su cumplimiento, hasta que la Subcomisión o Comisión Estatal emita la resolución.

Si la Subcomisión o Comisión Estatal, considera que la inconformidad presentada por el trabajador es fundada y procedente, previo análisis y con el visto bueno de la Comisión Nacional, emitirá un nuevo dictamen que tendrá el carácter de definitivo e irrevocable, en un plazo no mayor de diez días hábiles, el cual deberá de ser enviado al área de Recursos Humanos para que emita el pago correspondiente.

Si la inconformidad es infundada o improcedente, previo análisis y visto bueno de la Comisión Nacional, el dictamen impugnado quedará firme y por lo tanto se le dará trámite para su cumplimiento.

En ambos casos se notificará a la Comisión Nacional el resultado de la resolución.

XIII. PRECISIONES DEL PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN

La "Cédula de Evaluación del Desempeño para el Personal Operativo", permitirá determinar el insumo para la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) estableciendo un Programa de Capacitación.

El trabajador participante que no presente alguno de los documentos ya señalados, entregará una copia del comprobante de que está en trámite el original del certificado de estudio o título que compruebe la escolaridad cursada, la Comisión Nacional, Comisión Estatal y las Subcomisiones aceptarán la solicitud de inscripción del participante, debiendo éste entregar el original y copia para su cotejo un día antes de la emisión del dictamen, firmando carta compromiso respectiva la cual será inapelable.

Constancias emitidas por el propio Instituto

Se aceptarán las constancias de habilidades laborales "Formato DC-3" y las constancias que emita el Instituto, las cuales deberán contener nombre del trabajador, nombre del curso, número de horas, periodo de impartición y firmas respectivas.

En el caso de las constancias de habilidades deberán estar completamente requisitadas.

En lo referente a los cursos en línea que no presenten horas de capacitación, se tomarán en consideración únicamente cinco horas por cada uno de los cursos.

Los diplomados en línea precisarán el nombre de la Institución que la imparte, fecha de inicio y término, en caso de que no señale el número de horas; se calculará en base a tres horas semanalmente como un máximo, alineando de esta manera el total de horas, bajo el siguiente criterio, el número de semanas que dure el diplomado por las tres horas.

Los cursos de informática serán aceptados de acuerdo con las funciones reales del trabajador y no del puesto, mismas que deberán relacionarse con las actividades reportadas por el trabajador en la solicitud de inscripción al proceso.

Las constancias que ya fueron utilizadas para pasar al nivel "B" no se tomarán en cuenta para pasar al nivel "C". Los trabajadores inscritos en el proceso anterior sin haber sido promovidos en el nivel que concursó podrán utilizar sus constancias para el proceso siguiente.

Requisitos para constancias emitidas por Instituciones externas y/o contratadas por el Instituto.

Que sean de instituciones reconocidas por la SEP, que cuenten con la leyenda, clave o sello respectivo que así lo acrediten, o bien que cuenten con la clave del registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Deberán avalar un mínimo de 10 horas.

Invariablemente deberán contener los datos relacionados al periodo de impartición del curso.

Deberán estar firmadas por autoridad competente.

Con lo que respecta a los diplomados serán considerados los que se relacionen con la materia de trabajo y las funciones reales del trabajador y que las Comisiones Estatales y Subcomisiones avalen que fueron expedidos por Instituciones que cuenten con RVOE y que estén reconocidas por la Secretaría de Educación Pública o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las Comisiones Estatales y Subcomisiones son las responsables de llevar a cabo el proceso de evaluación, si por alguna circunstancia requieren de orientación, información o asesoramiento, la solicitarán vía oficio firmada por ambas partes (Institucional/ Sindical), a la Comisión Nacional y ésta a su vez dará respuesta a su solicitud vía oficio de manera conjunta.

Las Comisiones Estatales y las Subcomisiones que envíen documentación de los trabajadores participantes, al Programa de Profesionalización para su asesoramiento, deberán hacerlo en sobre cerrado para que sólo sea abierta en sesión por este órgano colegiado.

En la Comisión Nacional y Comisiones Estatales y Subcomisiones deberán nombrar un Secretario Técnico a efecto de que este recepcione la documentación de los trabajadores que se inscriban en los procesos.

Cuando el trabajador presente constancia de cursos de capacitación en las cuales no se especifique el número de horas, la Comisión Estatal o la Subcomisión determinarán como número máximo de 5 (cinco) horas.

Corresponde a la Comisión Nacional interpretar para los efectos administrativos las presentes disposiciones, así como, resolver las dudas en los términos de las solicitudes que presenten las Comisiones Estatales y Subcomisiones en complemento a lo establecido en este Programa de Profesionalización.

Personal con licencia sindical en términos de la cláusula 77 fracciones I y II.

Para el personal que se encuentre comisionado en las diferentes Secciones Sindicales, quien evaluará sus actividades será el Secretario General de la sección a la que pertenece el trabajador sindicalizado. Para los Secretarios Generales de cada una de las secciones, la evaluación la realizará el Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación para Adultos. Para el caso del Secretario General del Comité Directivo Nacional, la evaluación la realizará el Titular de su Unidad de Adscripción.

El presente Programa de Profesionalización se actualiza de común acuerdo entre el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación para Adultos, entrando en vigor a partir de la fecha de su firma y será registrado ante la Unidad de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo que obra depositado en el expediente CC-06/2000-XXII-D.F. (1).

Ciudad de México, a los once días del mes de agosto del año dos mil veinte.

POR EL INEA



ANTONIO QUINTAL BERNY

**TITULAR DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA
EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS
(Con fundamento en el artículo 22, Fracción XVI
del Estatuto Orgánico del INEA, en relación con la
Cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo)**

POR EL SNTEA



JOSÉ ISAAC ROJO CASTRO

**SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ DIRECTIVO
NACIONAL DEL SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN PARA ADULTOS**