



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 descentrada, 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.

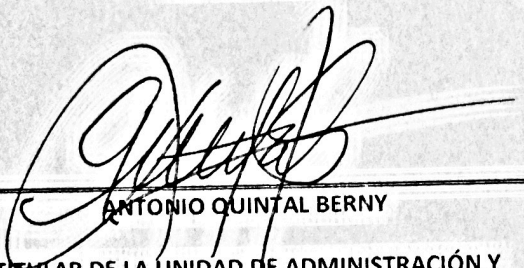
Personal con licencia sindical en términos de la cláusula 77 fracciones I y II.

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 Internos 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 SINTEA



JOSÉ ISAAC ROJO CASTRO

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