

EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, EL DIA DOCE DE DICIEMBRE DEL DOS MIL Siete, SE REUNIERON EN LA SALA DEL CONSEJO DEL EDIFICIO SEDE DEL INFONAVIT, SITO EN BARRANCA DEL MUERTO NO. 280, COLONIA GUADALUPE INN, DELEGACIÓN ÁLVARO OBREGÓN, EN REPRESENTACIÓN DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, EL **CONTADOR PÚBLICO VÍCTOR MANUEL BORRÁS SETIÉN**, EN SU CARÁCTER DE DIRECTOR GENERAL, Y LOS C.C. ACT. ARIEL CANO CUEVAS, SUBDIRECTOR GENERAL DE PLANEACIÓN Y FINANZAS E ING. JOSÉ ALFREDO MORTEO BAEZ, COORDINADOR DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAS Y POR PARTE DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL INFONAVIT, EL **ARQUITECTO RAFAEL RIVA PALACIO PONTONES**, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL, ASI COMO LOS CC. LIC. CARLOS RAMÍREZ AVILÉS, SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS Y LIC. MERCEDES GARCIA RAMIREZ, SECRETARIA ADJUNTA DE CAPACITACION Y ADiestramiento, PARTES A LAS QUE, EN LO SUCESIVO, SE LES DENOMINARÁ RESPECTIVAMENTE, "**EL INFONAVIT**" Y "**EL SINDICATO**"; AMBAS PARTES MANIFIESTAN, QUE LLEVARON A CABO UN CONVENIO QUE CONTIENE EL "**ACUERDO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL COMPARTIDA**" EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

DECLARACIONES

EL INFONAVIT" Y "EL SINDICATO", COMPARTEN LAS SIGUIENTES IDEAS:

I.-EXISTEN OBJETIVOS ESTRATÉGICOS COMUNES QUE LES UNE POR ENCIMA DE CUALQUIER DIFERENCIA DE NATURALEZA TÁCTICA: "EL CUMPLIMIENTO DEL MANDATO CONSTITUCIONAL DE PROCURAR VIVIENDA A TODOS LOS TRABAJADORES MEXICANOS Y LA ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA".

II.-LA MATERIALIZACIÓN DE DICHOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, REQUIERE DE ESFUERZOS EQUILIBRADOS Y SIMÉTRICOS, POR AMBAS PARTES, QUE SEAN VISIBLES Y TANGIBLES Y QUE CONTRIBUYAN A LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN.

III.-AMBAS PARTES, SE ENCUENTRAN UNIDAS POR EL OBJETIVO DE QUE EL INSTITUTO SEA RECONOCIDO POR LOS DERECHOHABIENTES Y POR LA SOCIEDAD MEXICANA EN GENERAL, COMO UNA ENTIDAD LÍDER EN LA EXCELENCIA EN EL SERVICIO.

IV.-QUE ESTE "**ACUERDO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL COMPARTIDA ARSC**" ES INDEPENDIENTE AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, QUE REGULA SUS RELACIONES OBRERO PATRONALES, MISMO QUE SE

ENCUENTRA DEBIDAMENTE DEPOSITADO ANTE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EN EL DEPARTAMENTO DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO CON EL NUMERO DE EXPEDIENTE CC-29/85-XXII-RM (1).

V.- "LAS PARTES" PARA EFECTOS DEL PRESENTE, CONVIENEN EN IDENTIFICAR EN LO SUCESIVO EL "**ACUERDO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL COMPARTIDA**" COMO ARSC".

VI.- COMO CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR, "**EL INFONAVIT**" Y "**EL SINDICATO**", CELEBRAN UN CONVENIO AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULAS

PRIMERA: "**EL INFONAVIT**" Y "**EL SINDICATO**" SE RECONOCEN MUTUAMENTE LA PERSONALIDAD CON LA QUE SE OSTENTAN Y LA CAPACIDAD LEGAL, PARA OBLIGARSE, EN LOS TÉRMINOS DE ÉSTE CONVENIO.

SEGUNDA: "**EL INFONAVIT**" Y "**EL SINDICATO**" ESTÁN DE ACUERDO TENER COMO OBJETIVOS DEL "**ACUERDO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL COMPARTIDA**", LOS SIGUIENTES:

- A. MODERNIZAR EL MARCO GENERAL DE RELACIONES SINDICALES.
- B. CONTRIBUIR A FACILITAR EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO.
- C. DIGNIFICAR Y DAR CONTENIDO AL PAPEL DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DEL INSTITUTO.
- D. FOMENTAR LA EQUIDAD Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESPONSABILIDADES.
- E. DESARROLLAR UN ENTORNO QUE FACILITE LA COMPETITIVIDAD DEL INSTITUTO A LA PAR DE UN AMBIENTE DE TRABAJO AGRADABLE Y SALUDABLE PARA EL PERSONAL.
- F. HACER DEL INFONAVIT UNA INSTITUCIÓN MODELO PARA EL CRECIMIENTO PERSONAL DE SUS TRABAJADORES.

MARCO GENERAL DE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

TERCERA: PARA EFECTOS DE ESTA CLÁUSULA "**EL INFONAVIT**" Y "**EL SINDICATO**", RECONOCEN QUE EL "**ARSC**" CONSTITUYE UN PACTO SIMÉTRICO EN EL QUE TANTO LA ADMINISTRACIÓN COMO EL SINDICATO, ASUMEN COMPROMISOS CONVERGENTES, ASÍ COMO UN MARCO DE VALORES Y PRINCIPIOS, UN MARCO TEMPORAL Y UN RECONOCIMIENTO EXPLÍCITO DE LAS CONDICIONES BAJO LAS QUE SE FIRMA.

COMPROMISOS CONVERGENTES:

- A. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, TRATO Y VALORACIÓN PERSONAL.
- B. RECONOCIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO COMO PALANCAS FUNDAMENTALES DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES.
- C. BÚSQUEDA DE LA MEJORA PROGRESIVA DEL NIVEL ECONÓMICO, SOCIAL Y CULTURAL DE LOS TRABAJADORES.
- D. FOMENTO DE RELACIONES SOCIALES Y SINDICALES APARTADAS DEL CONFLICTO.

MARCO TEMPORAL

- A. "LAS PARTES" FIRMAN ESTE ACUERDO CON VOCACIÓN DE QUE SE PERPETÚE.
- B. NO OBSTANTE, "AMBAS PARTES" CONVIENEN EN QUE SE EMPEZARÁ A OPERAR INMEDIATAMENTE, SE REVISARÁ EN EL PLAZO DE DOS AÑOS, SE EVALUARÁN LOS LOGROS CONSEGUIDOS Y SE INCORPORARÁN LAS CORRECCIONES ACONSEJABLES.

CUARTA: "LAS PARTES" ESTABLECEN COMO CAMPO DE ACTUACIÓN LO SIGUIENTE:

EL "**ARSC**" SE ESTRUCTURARÁ A TRAVÉS DE LOS SIGUIENTES EJES:

- A. DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DEL INSTITUTO BASADO EN CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO.
- B. FOMENTO DE LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD.
- C. LIBERTAD DE SINDICALIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES SUSCEPTIBLES DE SER SINDICALIZADOS.
- D. COMPROMISOS DE GESTIÓN DEL SINDICATO.
- E. COMPROMISOS DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

QUINTA: "LAS PARTES" ESTÁN DE ACUERDO EN OPERAR EN EL "ARSC**" EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DEL INSTITUTO, CONFORME LOS COMPROMISOS ACORDADOS SIGUIENTES:**

- A. MARCO PARA EL CRECIMIENTO PROFESIONAL PERMANENTE Y SOSTENIBLE.**

COMPROMISO ACORDADO:

DESARROLLO DE POLÍTICAS OBJETIVAS QUE EQUILIBREN

A.1 LA RETRIBUCIÓN AL TRABAJADOR

A.2 LA CARRERA PROFESIONAL

A.3 LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

TODO ELLO EN LÍNEA CON LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL Y LAS NECESIDADES DE LA SOCIEDAD.

DIRECTRICES:

"EL TRABAJADOR CRECE CUANDO LA INSTITUCIÓN CRECE"

B. PROTOCOLO DE COMPENSACIÓN VARIABLE.

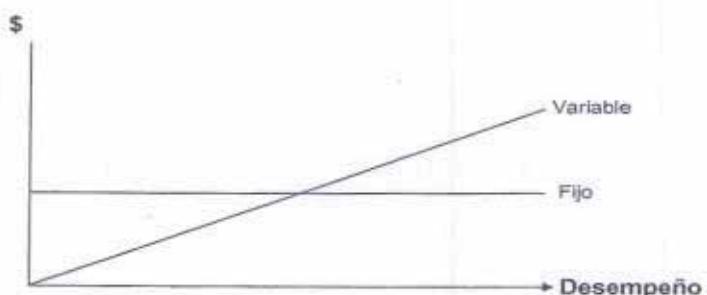
COMPROMISO ACORDADO:

"EL TRABAJADOR DEBE REMUNERARSE EN BASE A CRITERIOS PREDECIBLES, FLEXIBLES Y OBJETIVOS QUE INCENTIVEN LA MOTIVACIÓN, EL ESFUERZO, EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA APORTACIÓN INDIVIDUAL AL ÉXITO COLECTIVO."

VENTAJAS PARA AMBAS PARTES:

LAS ESTADÍSTICAS DEMUESTRAN, QUE LAS ORGANIZACIONES QUE RETRIBUYEN A SUS TRABAJADORES CON FÓRMULAS QUE CORRELACIONAN EL INGRESO CON LA PRODUCTIVIDAD Y LA APORTACIÓN AL VALOR AGREGADO, CRECEN MÁS Y PONEN A DISPOSICIÓN DE SUS TRABAJADORES LA POSIBILIDAD DE UN MAYOR INGRESO.

- DOS TIPOS DE SALARIO:
 - FIJO: "LO QUE SOMOS" (LOS DERECHOS CONSOLIDADOS DEL TRABAJADOR)
 - VARIABLE: "LO QUE APORTAMOS INDIVIDUAL Y COLECTIVAMENTE: CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DEL INSTITUTO"
- CON DOS COMPONENTES DIFERENTES EN FUNCIÓN DEL DESARROLLO PERSONAL Y EL DESEMPEÑO.



CONSIDERACIONES SOBRE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

- ES LA PIEZA IMPRESCINDIBLE PARA IMPLANTAR UN SISTEMA EQUITATIVO DE COMPENSACIÓN VARIABLE.
- SU OBJETIVO SERÁ: VOLVER OBJETIVA LA PERCEPCIÓN QUE TIENE EL ENTORNO DEL TRABAJADOR, DE LA CALIDAD CON LA QUE ÉSTE REALIZA SU TRABAJO.

- SE ENTIENDE POR ENTORNO:
 - SUPERVISOR (ES)
 - COMPAÑEROS
 - SUPERVISADOS

CARACTERÍSTICAS

- TRANSPARENTE Y PÚBLICO
- SENCILLO: FÁCIL DE EXPLICAR A TODOS LOS TRABAJADORES
- OBJETIVO: MEDIBLE Y CONTRASTABLE
- UNIVERSAL: PARA TODOS LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO
- EQUILIBRADO: LOGRO COLECTIVO Y APORTACIÓN INDIVIDUAL
- VISIÓN DEL FUTURO: FLEXIBLE Y FUNDAMENTADO EN HABILIDADES, CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO
- NEGOCIADO E IMPLANTADO CON LA PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO

¿ CÓMO IMPLANTARLO?

- PUESTOS CLAVE Y TÍPICOS DEL INFONAVIT
- COMPETENCIAS PROFESIONALES REQUERIDAS
- PROCESOS DE TUTORÍA, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL DESARROLLO
- CRITERIOS DE SELECCIÓN
- VIGILANCIA AL RIGOR DEL PROCESO

C. FORTALECIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL

COMPROMISO ACORDADO:

"FOMENTAR EL DESARROLLO, A TODOS LOS NIVELES, DE LOS MEJORES PROFESIONALES"

DIRECTRICES:

CARRERA PROFESIONAL CON CUATRO NIVELES:

- ESTRATÉGICO
- TÁCTICO
- OPERATIVO
- SEMILLERO

• GESTIÓN DE LOS NIVELES FORMATIVOS:

NIVEL	GESTIÓN
ESTRATÉGICO	ADMINISTRACIÓN
TÁCTICO	ADMINISTRACIÓN
OPERATIVO	SINDICATO
SEMILLERO	COMPARTIDA

- GESTIÓN TRANSPARENTE.
- GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

PARA LOS NIVELES OPERATIVOS Y SEMILLERO, SE CREARÁ UN ÓRGANO BIPARTITO ENTRE EL SINDICATO Y EL INSTITUTO, CUYA FUNCIÓN SERÁ:

1. DEFINIR LAS LÍNEAS EDUCATIVAS Y CONTENIDO DE LOS PROGRAMAS FORMATIVOS.
 2. COMPROBAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS DIRETRICES (ASISTENCIA, MECANISMOS DE EVALUACIÓN, ASIGNACIÓN DEL PROFESORADO, CALIDAD, INDICADORES PARA CUANTIFICAR EL RETORNO DE LA INVERSIÓN, ETC.)
 3. VIGILAR Y CONTROLAR LA ASIGNACIÓN DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS DEDICADOS A LA EJECUCIÓN DE LOS PLANES Y EL COMPLEMENTO DE LAS DIRETRICES; Y ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL EN MATERIA DE CONTRATACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS.
- EXTENSIÓN DE LA CAPACITACIÓN AL ENTORNO FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES.

SÉXTA: AMBAS "PARTES" DEBERÁN DE CUMPLIR CON EL COMPROMISO DE FOMENTO DE IGUALDAD Y EQUIDAD, DE CONFORMIDAD A LO SIGUIENTE:

- PROTEGER Y FOMENTAR LA IGUALDAD. INCLUYE: TODOS LOS DERECHOS FUNDAMENTALES RECOGIDOS EN NUESTRA CARTA MAGNA: GÉNERO, RAZA, RELIGIÓN Y CREENCIAS.
- INCENTIVAR LA VALORACIÓN DEL ESFUERZO DE LOS TRABAJADORES PARA EL PROGRESO PERSONAL Y COLECTIVO.
- ERRADICAR CUALQUIER FORMA EXPLÍCITA O IMPLÍCITA DE ACOSO MORAL Y CASTIGAR CUALQUIER TIPO DE ACOSO.
- "DESJUDICIALIZAR" LOS CONFLICTOS LABORALES.

DIRECTRICES:

1. PROTOCOLO DE GARANTÍAS PARA LA SALUD INTELECTUAL, EMOCIONAL Y MORAL DE LOS TRABAJADORES (IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, EQUIDAD, CUALQUIER FORMA DE ACOSO Y ÉTICA PROFESIONAL Y PERSONAL).
2. DESARROLLO DE MEDIOS CONCRETOS DE CONCILIACIÓN DE TRABAJO Y FAMILIA (GUARDERÍAS EN CONVENIOS CON EL IMSS, EXTENSIÓN DE LA CAPACITACIÓN AL ENTORNO FAMILIAR, ETC)
3. PERÍODO TRANSITORIO DE TRANSFORMACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DISCIPLINARIA (1 AÑO); ADECUAR REGLAMENTO PARA TODOS LOS TRABAJADORES

4. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PARA TODOS LOS TRABAJADORES (SE ANEXA NUEVO ESQUEMA DISCIPLINARIO)
 - CREACIÓN DE LA FIGURA DEL OMBUDSMAN, SÓLO EN CASO DE QUE SUBSISTA UN DESACUERDO EXTREMO ENTRE LAS PARTES.
 - TRASLADO DE LAS FALTAS GRAVES A LA JUSTICIA ORDINARIA.

SEPTIMA: "EL INFONAVIT" Y "EL SINDICATO", CONVIENEN EN APLICAR LA LIBERTAD DE SINDICALIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES SUSCEPTIBLES DE SER SINDICALIZADOS, CONFORME LOS SIGUIENTES ACUERDOS Y SALVEDADES:

RACIONAL

LAS VENTAJAS DE LA LIBRE SINDICALIZACIÓN, DE LOS TRABAJADORES QUE POR ACUERDO ENTRE LAS PARTES SEAN SUSCEPTIBLES DE SER SINDICALIZADOS, SON COMPARTIDAS TANTO POR EL SINDICATO COMO POR EL INSTITUTO:

- EL SINDICATO SE OBLIGA A TRABAJAR DE FORMA PERMANENTE "ORIENTANDO A SUS REPRESENTADOS": AFILIADOS Y TRABAJADORES. PARA PASAR DE UNA ORGANIZACIÓN RESISTENTE, A UNA ORGANIZACIÓN PROACTIVA.
- EL SINDICATO CONTRIBUIRÁ AL DESARROLLO Y CARRERA PROFESIONAL DE LOS AFILIADOS, SUPERANDO EL CORPORATIVISMO.

COMPROMISO ACORDADO:

MIGRAR PAULATINAMENTE, HACIA UN MODELO QUE FACILITE QUE EL TRABAJADOR SUJETO A SER SINDICALIZADO SE SINDICALICE POR VOLUNTAD PROPIA, SEA CUAL SEA SU MISIÓN Y RESPONSABILIDAD DENTRO DEL INSTITUTO.

SALVEDAD

DADO QUE SE TRATA DE UNA TRANSFORMACIÓN FUNDAMENTAL QUE PREVISIBLEMENTE TENDRÁ UN IMPACTO GLOBAL EN LAS RELACIONES LABORALES Y SINDICALES, LAS PARTES SE COMPROMETEN A:

1. IMPLANTAR INMEDIATAMENTE UN PLAN PILOTO
2. EVALUAR SU ÉXITO EN EL PLAZO DE UN AÑO
3. DESARROLLAR LAS OPORTUNAS CORRECCIONES Y PROCEDER, POSTERIORMENTE, A LA IMPLANTACIÓN DEFINITIVA

OCTAVA: AMBAS PARTES MANIFIESTAN QUE PARA EFECTOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL "ARSC", SE SUJETAN A LOS SIGUIENTES ACUERDOS Y COMPROMISOS:

A. COMPROMISOS DE GESTIÓN DEL SINDICATO

CON LA FIRMA DEL ARSC, LA DIRIGENCIA DEL SINDICATO SE COMPROMETE A:

1. FOMENTAR UNA CONDUCTA EJEMPLAR DE TODOS LOS REPRESENTANTES SINDICALES
2. PONER EN MARCHA UN PLAN DE FORMACIÓN PARA REPRESENTANTES SINDICALES.
3. PROMOVER UNA REORGANIZACIÓN INTERNA QUE INCLUYA:
 - a) REDUCCIÓN DE REPRESENTANTES.
 - i. UN REPRESENTANTE POR CADA 30 TRABAJADORES (EN EL ÁREA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO)
 - ii. CORRECCIÓN DE LA "REPRESENTACIÓN POR UNIDADES FUNCIONALES"
 - b) ELIMINACIÓN DE LA BUROCRACIA (EN PARALELO CON LA IMPLANTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE AUTOSERVICIO DE RECURSOS HUMANOS)
 - c) MODERNIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.
 - d) PROMOVER UNA REVISIÓN ESTATUTARIA QUE CONSOLIDE LOS PUNTOS ANTERIORES.
4. MEJORAR LOS PROCESOS DE COMUNICACIÓN INTERNA.
5. CENTRAR LAS PRIORIDADES DE TODAS LAS SECRETARIAS (HOY 17) ALREDEDOR DEL CONTENIDO DEL ARSC
6. FOMENTAR LA TRANSPARENCIA
7. DAR ESTABILIDAD Y CONTINUIDAD A LA ESTRUCTURA DE DIRECCIÓN DEL SINDICATO.

DIRECTRICES DEL PLAN DE FORMACIÓN PARA REPRESENTANTES SINDICALES

- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TODOS LOS REPRESENTANTES SINDICALES
- SU DISEÑO CONTEMPLARÁ QUE LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS INDIVIDUALES, FAVORECERÁ LA CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO ESTABLES, GARANTIZANDO UNA METODOLOGÍA PARTICIPATIVA.
- LA GESTIONA AUTÓNOMAMENTE EL SINDICATO.
- LA FINANCIA EL INSTITUTO, DENTRO DE SUS LÍMITES PRESUPUESTALES.
- CRITERIOS DE TRANSPARENCIA.
- PROGRAMAS EDUCATIVOS ORGANIZADOS QUE INCLUYAN, AL MENOS, LAS SIGUIENTES ASIGNATURAS.
 1. EXCELENCIA EN EL SERVICIO
 2. TRABAJO EN EQUIPO
 3. TÉCNICAS DE DIRECCIÓN EFICAZ
 4. COMUNICACIÓN PERSUASIVA
 5. TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN
 6. TÉCNICAS DE PRESENTACIÓN EFICAZ

B. COMPROMISOS DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL INSTITUTO

CON LA FIRMA DEL ARSC, LA ADMINISTRACIÓN DEL INSTITUTO, SE COMPROMETE A:

1. FOMENTAR UNA CONDUCTA EJEMPLAR DE QUIENES SE DESEMPEÑEN EN LOS NIVELES ESTRATÉGICOS Y TÁCTICOS.
2. DOTAR AL ARSC DE LOS RECURSOS NECESARIOS PARA GARANTIZAR LA IMPLANTACIÓN DEL MISMO, DE ACUERDO CON EL PLAN DE IMPLANTACIÓN QUE TAMBIÉN SE FIRMA COMO ANEXO AL ACUERDO.
3. PONER ESPECIAL ÉNFASIS, EN EL CUMPLIMIENTO RÁPIDO Y EFICAZ DE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS, EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.
4. APOYAR CON RECURSOS ECONÓMICOS Y TÉCNICOS AL SINDICATO, EN TODO LO NECESARIO PARA PONER EN MARCHA EL ARSC, ESPECIALMENTE, EN:
 - a) PROCESOS DE COMUNICACIÓN
 - b) FORMACIÓN DE REPRESENTANTES SINDICALES
 - c) DOTACIÓN TECNOLÓGICA
 - d) APOYO DE CONSULTORÍA

C. GOBIERNO CORPORATIVOS DEL ARSC

1. AMBAS PARTES SE COMPROMETEN A COORDINAR LA IMPLANTACIÓN DEL ARSC A TRAVÉS DE UN COMITÉ PARITARIO TRANSITORIO (EN ADELANTE COMITÉ PARITARIO DE COORDINACIÓN DEL ACUERDO "CPCA")
2. EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO Y EL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO, SERÁN AMBOS LOS PRESIDENTES DEL CPCPA, PUDIENDO AMBOS NOMBRAR A UN SUPLENTE PARA QUE EN SU CASO LO REPRESENTE EN ESTA FUNCIÓN.
3. EL SINDICATO Y LA ADMINISTRACIÓN, APORTARÁN CADA UNO DE ELLOS CINCO MIEMBROS MÁS AL CPCPA.
4. SE INCORPORARÁN AL CPCPA, CON VOZ Y SIN VOTO, DOS PROFESIONALES EXTERNOS INDEPENDIENTES PROPUESTOS POR LOS PRESIDENTES, DE COMÚN ACUERDO.
5. EL CPCPA SE REUNIRÁ, AL MENOS, UNA VEZ AL TRIMESTRE O CUANDO LO SOLICITEN CUALQUIERA DE LOS DOS PRESIDENTES.
6. EL CPCPA PODRÁ NOMBRAR COMISIONES DELEGADAS QUE AFRONTEN EL ESTUDIO DE ASUNTOS CONCRETOS.
7. EN EL PLAZO DE DOS AÑOS, EL CPCPA REALIZARÁ UN PROYECTO DE EVALUACIÓN DE LOS LOGROS ALCANZADOS.

NOVENA: "EL INFONAVIT" Y "EL SINDICATO", DECLARAN Y ESTÁN DE ACUERDO EN CUMPLIR Y HACER CUMPLIR TODOS Y CADA UNOS DE

LOS COMPROMISOS, ACUERDOS Y SALVEDADES QUE CONTIENEN EL PRESENTE CONVENIO, MANIFESTANDO DE ANTEMANO QUE LO CONOCEN EN SU TOTALIDAD. POR LO QUE HAN QUEDADO DEFINIDOS SIMULTÁNEAMENTE LAS CONDICIONES QUE PREVALECERÁN PARA EL FUTURO (BUSCÁNDOSE EL CUMPLIMIENTO DE LA ACTUAL NORMATIVIDAD).

ENTERADAS DEL CONTENIDO Y ALCANCE DEL PRESENTE CONVENIO, LAS PARTES LO SUSCRIBEN DE CONFORMIDAD, EL DIA DE SU FECHA PARA LEGAL CONSTANCIA.

POR EL INFONAVIT

**C.P. VÍCTOR MANUEL BORRÁS
SETIÉN**
DIRECTOR GENERAL
DEL INSTITUTO DEL FONDO
NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA
LOS TRABAJADORES

POR EL SINDICATO

**ARQ. RAFAEL RIVA PALACIO
PONTONES**
SECRETARIO GENERAL
DEL COMITÉ EJECUTIVO
NACIONAL DEL SNTINFONAVIT

ACT. ARIEL CANO CUEVAS
SUBDIRECTOR GENERAL DE
PLANEACIÓN Y FINANZAS

LIC. CARLOS RAMÍREZ AVILÉS
SECRETARIO DE TRABAJO Y
CONFLICTOS

**ING. JOSÉ ALFREDO MORTEO
BAEZ**
COORDINADOR DE
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAS

**LIC. MERCEDES GARCÍA
RAMÍREZ**
SECRETARIO ADJUNTA DE
CAPACITACIÓN Y
ADIESTRAMIENTO

ANEXO

NUEVO ESQUEMA DISCIPLINARIO

1. SE TRASLADARÁN LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DISCIPLINARIA A UN COMITÉ INSTITUCIONAL DISCIPLINARIO QUE EN REPRESENTACIÓN DEL INFONAVIT RESUELVA TODOS LOS CASOS QUE SE PRESENTEN EN LA MATERIA (DE PERSONAL SINDICALIZADO Y NO SINDICALIZADO) Y SE SOMETAN A SU CONSIDERACIÓN POR PARTE DE LAS DELEGACIONES, ÁREAS SUSTANTIVAS Y DE APOYO, ASIMISMO ESTE COMITÉ CONOCERÁ DE LAS DENUNCIAS QUE PROVENGAN DE LA CONTRALORÍA DEL INSTITUTO.

EL COMITÉ INSTITUCIONAL DISCIPLINARIO ESTARÁ INTEGRADO POR: EL COORDINADOR DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAS Y EL SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS DEL STINFONAVIT. LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DISCIPLINARIO, NOMBRARÁN UN SUSTITUTO PARA QUE FUNJA EN AUSENCIA DEL TITULAR. LOS CASOS EN LOS QUE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DISCIPLINARIO NO LLEGUEN A UN ACUERDO, SE TURNARAN PARA SU RESOLUCIÓN A LOS PRESIDENTES DEL CPC, SI AÚN EN ESA INSTANCIA NO EXISTIERA UN ACUERDO, CONOCERÁ DEL CASO LA FIGURA DEL OMBUDSMAN; POR ÚLTIMO, TODA DISCREPANCIA RESPECTO DEL CRITERIO DEL OMBUDSMAN, SERÁ RESUELTA POR LAS AUTORIDADES COMPETENTES.

2. EN LAS DELEGACIONES, ÁREAS SUSTANTIVAS Y DE APOYO EXISTIRÁN SUBCOMITÉS DISCIPLINARIOS QUE SE ENCARGARÁN DE RESOLVER LOS PROBLEMAS DISCIPLINARIOS QUE SE PRESENTEN DENTRO DE SU JURISDICCIÓN Y EN CASO DE NO LLEGAR A UN ACUERDO, EL ASUNTO SERÍA TURNADO AL COMITÉ INSTITUCIONAL DISCIPLINARIO, PARA QUE ÉSTE RESUELVA. LAS FUNCIONES DE LAS ACTUALES SUBCOMISIONES MIXTAS DISCIPLINARIAS, SE TRASLADARÁN A ESTOS SUBCOMITÉS.

TRATÁNDOSE DE LAS DELEGACIONES, EL SUBCOMITÉ DISCIPLINARIO SE INTEGRARÁ CON: EL DELEGADO REGIONAL Y EL SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO DELEGACIONAL CORRESPONDIENTE, AHORA BIEN, TRATÁNDOSE DE LAS ÁREAS SUSTANTIVAS Y DE APOYO LOS INTEGRANTES DE LOS SUBCOMITÉS DISCIPLINARIOS SERÁN: EL FUNCIONARIO DESIGNADO POR EL SUBDIRECTOR O COORDINADOR DE QUE SE TRATE Y SU RESPECTIVO REPRESENTANTE SINDICAL. LOS INTEGRANTES DE LOS SUBCOMITÉS DISCIPLINARIOS NOMBRARÁN UN SUSTITUTO PARA QUE FUNJA EN AUSENCIA DEL TITULAR.

CADA UNA DE LAS INSTANCIAS MENCIONADAS ANTERIORMENTE, PODRÁ SOLICITAR LA APORTACIÓN DE INFORMACIÓN DE LA CONTRALORÍA O DE CUALQUIER OTRA ÁREA DEL INSTITUTO, EN LA INTELIGENCIA DE QUE ESTAS INTERVENDRÁN CON VOZ PERO SIN VOTO.