



**DISPOSICIONES EN MATERIA DE ASISTENCIA 2026
UNIDAD DE OPERACIÓN DEL INEA EN EL ESTADO DE QUERETARO**

Por este conducto y con fundamento lo dispuesto en las Disposiciones Generales en Materia de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, artículos 141, 142, 143, 144, 145, 146 Y 147, así como en lo establecido en las Cláusulas 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 72, 73, 74, 75, 75, 77, 79, 87 fracciones II, V, XXII y 111 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, celebrado entre el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación para los Adultos (SNTEA); la Ley Federal de Trabajo en sus artículos 74, 132, Fracción XXVII BIS, 170 Fracción IV; la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Artículo 28, La Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, publicada el 31 de diciembre de 1975, y reformada el 01 de abril de 2024; Ley del ISSSTE en su artículo 37; AVISO por el que se da a conocer la suspensión de labores del instituto Nacional para la Educación de los Adultos en el año 2026 publicado en el D.O.F. el 11 de noviembre de 2025; la Norma que Regula las Jornadas y Horarios de Labores en la Administración Pública Federal Centralizada (D. O. F. 15 de marzo de 1999) y el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, publicado en el DOF el 30/05/2025, se hacen del conocimiento a todas las servidoras y los servidores públicos adscritos a esta Unidad de Operación del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos en el Estado de Querétaro, las siguientes Disposiciones en Materia de Asistencia para el ejercicio fiscal 2026 que son de observancia general y obligatoria para el personal de base, confianza y Mando de acuerdo a lo siguiente:

DISPOSICIONES GENERALES EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL

DEFINICIONES

DGRH: Dirección General de Recursos Humanos. Unidad Administrativa o área responsable de ejecutar los procesos de administración de recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, independientemente de su denominación y grupo jerárquico

Artículo 141.- La DGRH establecerá los mecanismos para el control de asistencia que requiera la institución. Para este efecto, los servidores públicos registrarán la entrada y salida de su jornada de trabajo conforme al horario establecido. El titular de la Unidad de Administración y Finanzas o equivalente podrá establecer excepciones a lo dispuesto en el párrafo anterior en casos justificados, en razón de las funciones propias del empleo, cargo o comisión.

Artículo 142.- Las omisiones de registro de entrada o salida de los servidores públicos sin la justificación correspondiente, conforme a los mecanismos establecidos en las instituciones, será considerada como falta de asistencia para todos los efectos.





Artículo 143.- La falta de registro de asistencia de los servidores públicos por causa justificada será autorizada por el superior jerárquico que se determine, conforme a los mecanismos establecidos por la institución.

Artículo 144.- Previamente a la aplicación de los descuentos que procedan, con motivo de la falta de asistencia del servidor público, la DGRH la comunicará al titular de la Unidad Administrativa de adscripción.

Artículo 145.- La DGRH será responsable de la integración, actualización, control y resguardo de los expedientes de personal de la institución, debiendo observar para este efecto las disposiciones legales aplicables.

Artículo 146.- Los expedientes personales de los servidores públicos deberán integrarse y mantenerse actualizados con la documentación generada durante su historia laboral

Artículo 147.- Para el disfrute de vacaciones, días de descanso obligatorios y días en que se suspendan labores, se observarán los criterios siguientes:

I. Las vacaciones se otorgarán conforme a las disposiciones legales aplicables y el Manual de Percepciones vigente. Aquellos servidores que no tengan derecho a disfrutar de vacaciones cubrirán preferentemente las guardias en sus respectivas unidades administrativas o áreas de adscripción. Cuando corresponda, los periodos vacacionales podrán establecerse preferentemente conforme al calendario escolar que establezca la Secretaría de Educación Pública.

II. Son días de descanso obligatorio los que determinan las leyes aplicables y los previstos por la autoridad competente mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación;

III. Las instituciones, mediante los titulares de las unidades de Administración y Finanzas o equivalentes, establecerán las políticas relacionadas con los días de descanso adicionales, en los términos de las disposiciones aplicables, así como la forma y condiciones en que se deberán cubrir las guardias para la tramitación de asuntos urgentes, y

IV. La suspensión de labores de las instituciones se deberá publicar en el Diario Oficial de la Federación, con el fin de no afectar la prestación de servicios al público.





DISPOSICIONES DE CONTROL DE ASISTENCIA DEL PERSONAL DE BASE.

I. AUTORIZACION DE INCIDENCIAS

Es responsabilidad de los Titulares de los distintos Departamentos, Coordinaciones y Jefes de Oficina, la autorización de las incidencias de sus colaboradores, ya que la Oficina de Recursos Humanos solo registra y actúa en consecuencia derivado de sus peticiones.

2. LLENADO Y ENTREGA DE INCIDENCIAS

Es competencia de las servidoras y servidores públicos el correcto llenado de sus Formatos de incidencias, los cuales invariablemente deberán adjuntar los documentos *de* justificación correspondientes, tales como oficios de comisión, licencias médicas ISSSTE, Constancias de tiempo ISSSTE, diplomas de participación, lista de asistencia a cursos, etc., así como *de* asegurar su entrega oportuna, con un máximo de 5 días hábiles posteriores a la incidencia, dar seguimiento a ellas y de solicitar la información que requieran para aclaración de dudas sobre asistencia y justificaciones.

La justificación de incidencias se realizará utilizando el formato para el personal de base (se adjunta al presente) el cual deberá llenarse tomando en cuenta las especificaciones. De existir alguna duda respecto a la elaboración de justificante, favor de acudir a la oficina de Recursos Humanos para recibir la asesoría correspondiente.

Previo a su entrega, se sugiere verificar que el formato del justificante de incidencias este firmado por el trabajador y por el personal de mando facultado para ello, así como que venga acompañado del documento probatorio de la justificación

El plazo que tiene el trabajador para la entrega de justificaciones será dentro *de* los cinco días hábiles posteriores a la fecha de incidencia. El conteo de los cinco días hábiles, comienza al siguiente día hábil de la fecha a justificar. Para el caso de la justificación por concepto *de* licencia médica, vacaciones, días por defunción, comisiones de trabajo, entre otros donde el rango de días es muy amplio, el conteo para su entrega comenzara a partir del último día de ausencia del trabajador.

En el formato de justificación de incidencias, se pueden utilizar todos los campos que sean necesarios, esto quiere decir que se puede justificar más de una incidencia en el mismo documento.

No se dará trámite a los Justificantes de incidencia en los siguientes casos:

Cuando no se utilice el formato de acuerdo con el tipo de contratación.

Por el mal llenado, fechas erróneas, conceptos equívocos, etc.

Cuando el formato del justificante sea alterado o no contenga la información completa.

Cuando no contenga nombre y firma del personal de mando facultado para ello.





Cuando la entrega sea posterior a los cinco días hábiles después de causada la incidencia.
Cuando no se anexe el documento que avale la justificación, ejemplo: oficio de comisión foránea o informe de actividades de comisión de Trabajo, constancia de tiempo ISSSTE, licencia médica, pase de salida del médico INEA, acta de defunción, etc.

3. AVISOS DE INCIDENCIA

La Oficina de Recursos Humanos informará a los titulares de las Coordinaciones, Departamentos, jefes de área y al titular de la Unidad de Operación, de aquellos trabajadores a su cargo que por su inasistencia o retardos incurran en posibles faltas de asistencia, a efecto de que tomen las medidas que considere convenientes.

4. VACACIONES (Clausulas 72, 73, 74, 75, 76 y 77 C.C.T):

SEGUNDO PERIODO VACACIONAL 2025

Fue el comprendido del 22 de diciembre de 2025 al 06 de enero de 2026, o en su caso, dependiendo del número de vacaciones que tenga el servidor público si las necesidades del servicio lo permitieron

- La persona servidora pública de base que, por necesidades del servicio, no hubiera disfrutado los días en el período citado deberán considerar que la fecha límite para disfrutarlas será el 30 de junio de 2026.

VACACIONES 2026

El primer periodo 2026 se disfrutará de forma escalonada, teniendo como fecha límite el 30 de noviembre de 2026.

El segundo periodo, se disfrutará en el mes de diciembre, cuando así lo permitan las necesidades del servicio, el cual será comunicado con oportunidad de acuerdo al calendario de emita la Secretaría de Educación Pública.

El trabajador que tenga más de seis meses consecutivos al servicio del instituto, disfrutara de dos periodos vacacionales anuales en días laborales, Se otorgara un día más de vacaciones en cada periodo, por cada 5 años adicionales de servicios, contados a partir de los 20 años. Los periodos vacacionales PODRÁN unirse para disfrutar en forma continua.

Las personas trabajadoras de base que laboren por un periodo menor a seis meses, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional que les correspondan.

Lo anterior considerando las necesidades del servicio en cada área. Para esto es importante señalar que los periodos vacacionales deben irse concluyendo en orden, esto quiere decir que, de contar con días de vacaciones del ejercicio anterior, estos se disfrutaran primero, ya que, si se





solicita la justificación de días a cuenta del periodo vigente, las anteriores se cancelaran. No se pueden disfrutar sin haber obtenido previamente la autorización del Jefe inmediato.

VACACIONES POR ESTIMULO (Clausula. 100 del C.C.T., Convocatoria Ley de estímulos y recompensas 2025}

Las servidoras y servidores públicos que se hagan acreedores a este premio, gozaran de 10 días de vacaciones extraordinarias, las cuales podrán disfrutar en apego a los lineamientos que para tal efecto se emitan. Las servidoras y servidores públicos que fueron acreedores a este premio por concepto del estímulo en el ejercicio 2025, estas se deberán disfrutar en un plazo que no exceda a 6 meses a partir de la fecha de su notificación, es decir, antes del día 05 de febrero de 2026 (Según lo dispuesto en la cláusula Octava de la Convocatoria), de no ser así, estas ya no podrán resguardarse si es que no se hizo la solicitud antes de vencimiento de la fecha para disfrutarse. Estas vacaciones no podrán unirse a otro periodo de vacaciones para disfrutarse en forma continua.

Procedimiento para disfrute de vacaciones. (Clausula 72, 73, 74, 75 y 76 del C.C.T.)

Previo al disfrute de los días de vacaciones, las servidoras y servidores públicos deben convenir con el jefe inmediato las fechas en que se le autorizara tomar sus días a disfrutar, siempre atendiendo a las necesidades del servicio.

Una vez convenidas las fechas para disfrute de vacaciones, mediante los formatos de incidencias para personal de base, las servidoras y servidores públicos, previo a su disfrute, informaran a la oficina de recursos humanos los días autorizados, debiendo verificar el correcto llenado de los mismos.

No se aceptarán justificaciones que se presenten con fechas posteriores a los días disfrutados.

5. RETARDOS (Clausula 39 C.C.T.)

Se considerará Retardo Recuperable, cuando el registro se efectuó entre el minuto 16 y el minuto 30, posteriores al horario de entrada que tenga asignado. Una vez autorizado por el personal de mando:

- Se podrán justificar hasta dos retardos por quincena.
- Deberá compensar el tiempo del retardo el mismo día (para el efecto, no se considerará el tiempo de tolerancia).
- Se tomará en cuenta para el estímulo por puntualidad.
- Es utilizado únicamente por los trabajadores de base que buscan hacerse acreedores a la puntualidad mensual.





6. FALTAS (Clausula 42 C.C.T)

Se considerará falta:

- Cuando el registro se efectuó entre el minuto 31 y el minuto 59, posteriores al horario de entrada que tenga asignado.
- Cuando no registre su entrada o salida
- Cuando el registro de salida se realice antes de la hora correspondiente.
- La inasistencia no justificada por los trabajadores

7. RETARDO MAYOR (Clausula 39, Fracción I inciso b, C.C.T)

El personal de mando podrá autorizar la permanencia del trabajador en los términos siguientes:

- Cuando el registro se efectuó entre el minuto 31 y el minuto 59, posteriores al horario de entrada que tenga asignado.
- Se podrán justificar hasta dos retardos por quincena.
- Deberá compensar el tiempo del retardo el mismo día (para este efecto, no se considerará el tiempo de tolerancia).
- No se otorgará premio por puntualidad a quien tenga justificaciones por este concepto.
- Se deberá llevar a cabo la solicitud de justificación de la incidencia, tomando en cuenta que se tiene que recuperar el tiempo completo del retardo al final de la jornada de trabajo y hacer la entrega del justificante correspondiente el mismo día de la incidencia. No se puede recuperar el tiempo en día diferente al que se generó el retardo. En caso de no recuperar el tiempo completo del retardo, se considerará como abandono de labores y por ende como falta. En retardos no hay tolerancia.
- No se otorgará premio de puntualidad a quien no tenga justificaciones por este concepto.
- Solo se considera el computo de dos justificaciones por concepto de retardo (recuperable y/o mayor) por quincena. Para el personal de base, la justificación de un retardo mayor no cuenta para la puntualidad.

8. LICENCIAS MEDICAS (Clausula 45 C.C.T. Y el Artículo 37 Ley del ISSSTE).

Las servidoras y servidores públicos que por enfermedad falten a sus labores, deberán justificar su inasistencia mediante la entrega de la licencia médica respectiva expedida por el ISSSTE.

Art. 37 Ley del ISSSTE, días de sueldo completo conforme a los años de servicio laborados en INEA.

- Menos de un año de servicio. 15 días con goce de sueldo íntegro.
- De 1 a 5 años de servicio. Hasta 30 días con goce de sueldo íntegro.
- De 5 a 10 años de servicio. 45 días con goce de sueldo.
- De 10 años de servicio en adelante. Hasta 60 días con goce de sueldo íntegro.

Una vez concluido los días con goce de sueldo completo, corresponderá el mismo número de días, pero con goce de medio sueldo.

En caso de continuar con licencias médicas, una vez que concluyan los días con goce a medio sueldo, continuará sin goce de sueldo.





9. CONSTANCIAS MÉDICAS

Las servidoras y servidores públicos que asistan a consulta médica, una vez autorizado por el personal de mando facultado, podrán realizar la justificación siempre que:

- Tengan el registro de entrada y el registro de salida
- Anexen Constancia Médica original, expedida únicamente por el ISSSTE.
- La Constancia debe contener el nombre de la servidora o servidor público, la fecha de la consulta, el horario de permanencia, sello y firma de la Unidad Médica.

En los casos de Consultas Médicas que se tengan dentro del Horario de la Jornada laboral, previo a su salida, informaran a su jefe inmediato de esta, **ADEMÁS DE ACUDIR A LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS PARA REGISTRAR EN LA LIBRETA DE CONTROL SU SALIDA Y LLEGADA**, debiendo presentar la Constancia de tiempo expedida por el ISSSTE.

Cuando las citas sean antes de la hora de entrada, el trabajador, el trabajador deberá informar previamente al jefe inmediato de dicha cita, debiendo comprobar la falta de registro de entrada al llegar su centro de trabajo, registrando en el reloj checador la hora de entrada.

Los jefes inmediatos consideraran un tiempo de traslado del centro de trabajo a la clínica de atención médica, de hasta 50 min. Antes y posteriores a la hora de la cita, para este efecto registrarán la salida y entrada al centro de trabajo.

Previo a la salida del Centro de Trabajo, el trabajador deberá presentar el formato de incidencia al área de recursos humanos para que se registre la salida con motivo de la cita médica, debiendo posteriormente checar su entrada al regreso de la cita, si es que regresa antes de las 15:00 horas.

Posteriormente, para justificar la salida en caso de que se le haya extendido en el ISSSTE una LICENCIA MEDICA, el trabajador deberá anexar al formato de incidencia, la LICENCIA MÉDICA, en un plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la fecha de vencimiento de esta.

Las constancias de consulta médica ante el ISSSTE, se considerarán para la justificación de entrada o salida SIEMPRE QUE NO DISMINUYA EN MAS DE TRES HORAS SU JORNADA LABORAL (Clausula 45 CCT), en caso de exceder las 3 horas, deberá reponer el tiempo adicional, preferentemente el mismo día o a más tardar el día hábil siguiente.

10. LICENCIAS POR CUIDADOS MATERNOS O PATERNOS (C.C.T. Clausula 41)

Las y los trabajadores, con hijos de hasta 11 años, 11 meses, 29 días o hasta la edad de 18 años con discapacidad que les impida valerse por sí mismos, tendrán derecho a 12 días de cuidados maternos, expedidos por el ISSSTE y hasta 12 días más en caso de excepción a consideración del médico, hasta por 2 hijos.

11. LICENCIA POR CUIDADOS MÉDICOS





La persona servidora pública de base, con hijas o hijos con cáncer hasta la edad de 16 años, tendrá derecho a licencia médica sin goce de sueldo por cuidados médicos. Clausula 78 Fracc. V del CCT.

12. LICENCIA POR GRAVIDEZ (C.C.T. Clausula 75)

Las trabajadoras, que se encuentren en estado de gravidez, tendrán derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo íntegro, de 30 días antes de la fecha probable de parto y 60 días después del parto, siempre que la licencia médica sea expedida por el ISSSTE.

13. PERMISO POR ENFERMEDAD TERMINAL O CANCER (C.C.T. Clausula 95)

En los casos del cónyuge, padres o hijos de la persona trabajadora de base que se les diagnostique por parte del ISSSTE la enfermedad denominada cáncer, u otra enfermedad en su etapa terminal, el instituto justificara al trabajador el permiso en tiempo, sin exceder de 12 citas en el transcurso de un año calendario, en las que el familiar reciba consulta o el tratamiento correspondiente, debiendo comprobar las citas con documento oficial expedido por el ISSSTE. Se entiende por enfermedad terminal aquella contra la cual no exista cura, trayendo como fin último y de manera irremediable el deceso de la persona.

14. LICENCIA POR DEFUNCION (C.C.T. Clausula 77 frac. III)

En caso de defunción del Cónyuge, de familiares en línea directa ascendente o descendente y colateral hasta el segundo grado, se otorgarán 4 días hábiles presentando original del Acta de defunción en un plazo no mayor a 90 días naturales.

15. LICENCIA POR CUMPLEAÑOS (C.C.T. Clausula 77, frac. IV).

En caso de cumpleaños de la persona trabajadora de base, este gozará de un día de descanso, siempre que sea día hábil o festivo. Si las necesidades del servicio no permiten el disfrute de ese día, podrá disfrutarlo dentro del mismo mes, previa autorización del jefe inmediato, debiendo remitir una nota informativa al área de recursos humanos.

16. LICENCIA POR MATRIMONIO (C.C.T. Clausula 77 Frac. V)

de la persona trabajadora de base que contraiga matrimonio o establezca una sociedad en convivencia, tendrá derecho a disfrutar de 10 días hábiles. Presentando durante los 15 días posteriores al permiso la documentación comprobatoria. En caso de que se efectúe entre dos personas trabajadoras de base, no podrán acumularse. Esta prestación se otorga una sola vez.

17. LICENCIA POR MATERNIDAD (C.C.T. Clausula 77 Fracción VI)

En caso de maternidad de la esposa o concubina, de la persona trabajadora de base tendrá derecho a disfrutar de 5 días hábiles, a partir del nacimiento o adopción de un infante, debiendo presentar el documento comprobatorio en un término no mayor a 10 días posteriores al permiso.





18. LICENCIA PREPENSIONARIA (C.C.T. Clausula 25 y Art. 44 y 45 Ley del ISSSTE)

El instituto otorgara a las personas trabajadoras de base que inicien su trámite de jubilación y/o pensión ante el ISSSTE, una licencia pre pensionaria equivalente a 3 meses de salario. El disfrute de esta licencia no interrumpe los derechos laborales de los trabajadores.

19. LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO (C.C.T. Clausula78)

Las licencias sin goce de sueldo se otorgarán:

I. Cuando las personas trabajadoras de base sean promovidos temporalmente en o para el ejercicio de otras comisiones dentro del instituto o en dependencia diferente a la de su adscripción, con la obligación de reincorporarse a su puesto de planta en el instituto dentro del término de 6 días, contados a partir de la fecha en que concluya su licencia.

II. Para desempeñar cargos de elección popular, desde la fecha en que se inicie la gestión hasta que concluya, en cuyo caso deberá presentarse a laborar dentro del término de 6 días.

En este caso se deberá remitir a la oficina de Recursos Humanos cada fin de año los comprobantes de que subsisten las causas que dieron origen a la licencia.

III. Por razones de carácter particular tomando en cuenta como base el año calendario y la antigüedad del trabajador se concederá una sola vez al año de la siguiente forma:

- a) hasta 30 días naturales a quienes tengan más de un año de servicio.
- b) hasta 90 días naturales a quienes tengan más de dos años de servicio; y
- c) hasta 180 días naturales a quienes tengan más de tres años de servicio.

Estas licencias una vez concedidas serán irrenunciables salvo que no se haya nombrado trabajador que lo sustituya. En casos especiales debidamente justificados, podrá concederse una prórroga de la licencia concedida. Los escritos para solicitar licencias sin goce de sueldo y prorrogas de licencia deberán estar firmados por el interesado y por el Jefe del Departamento autorizando el movimiento, y requerirse en los términos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

20. LICENCIA POR EXAMEN PROFESIONAL (C.C.T. Clausula 102 Párrafo 3°)

Las personas trabajadoras de base que vayan a sustentar examen profesional, se les concederá licencia con goce de sueldo por un mes calendario. Para tal efecto el trabajador deberá presentar el comprobante correspondiente.





21. PERMISO DE ESTUDIOS PROFESIONALES (C.C.T. Clausula 84, Frac. XX)

Se otorgará un máximo de una hora diaria, conforme a las necesidades del servicio a las personas trabajadoras de base con tres años o más de antigüedad. facilidades dentro del horario de labores para realizar estudios profesionales de nivel Bachillerato, Licenciatura, Diplomado, Especialización, Maestría y Doctorado.

22. DIAS ECONOMICOS (C.C.T. Clausula 79)

La persona trabajadora de base, tendrá derecho a disfrutar de 9 días con goce de sueldo al año sin exceder 3 días en un mes, atendiendo a las necesidades del servicio. Se podrán disfrutar en forma continua y podrán ligarse con vacaciones, previa autorización. Los días no disfrutados, serán retribuidos al trabajador cuando este no hubiere disfrutado ninguno y haya trabajado un mínimo de 10 meses, tendrá derecho al pago de un día adicional.

El personal que haya disfrutado de licencia sin goce de sueldo o que haya elaborado por un periodo menor a 10 meses en el año, tendrá derecho a recibir la parte proporcional que le corresponda.

La justificación por tal concepto podrá realizarse hasta antes del día 15 de noviembre de 2026.

Se le hace saber que una vez que cuenten con la programación y autorización de días por concepto de vacaciones o días económicos, lo más pronto posible tramite a la justificación ante la Oficina de Recursos Humanos.

23. COMISIONES DE TRABAJO (Contrato Colectivo de Trabajo INEA 2024-2026 Clausula 87, Fracción XIX)

Se considera Comisión de Trabajo cuando se requiere la presencia de la persona trabajadora de base, para atender responsabilidades institucionales. En comisiones donde se requiera al trabajador durante una parte del día, deberá contar con registros de asistencia (entrada y salida). Las comisiones por día completo, deberán justificarse con oficio de comisión que al efecto se expida.

Para procesar las justificaciones por concepto de comisión de trabajo de días completos, se debe indicar el lugar al que fue comisionado el trabajador, el día o días a justificar y anexar al formato de justificación, copia del oficio de comisión foránea correspondiente o en su caso el informe de las actividades que se realizaron en la comisión. El informe de comisión debe entregarse en el formato denominado INFORME DE ACTIVIDADES DE COMISION DE TRABAJO, con la firma del trabajador y la firma del Vo.Bo. del Jefe del inmediato.

Se tiene que registrar siempre entrada y salida, al no existir registro de entrada o salida, el día se considerara como falta.





24. PERMISO SINDICAL (C.C.T. Clausula 85, Fracción XVII)

Las personas trabajadoras de base podrán asistir a Asambleas, Congresos y Reuniones Sindicales.

Para justificar la asistencia a dichos eventos, se atenderá a las listas de asistencia que la Representación Sindical de la Sección XXII del SNTEA informe a la oficina de recursos humanos.

25. PARTICIPACION EN CAMPANAS O JORNADAS DE INCORPORACION Y ACREDITACION (C.C.T. Clausula 30).

Cuando de la persona trabajadora de base, haya participado en las campañas o jornadas nacionales de incorporación y certificación en sábado y/o domingo, y esos días no correspondan a su jornada laboral semanal, se le otorgaran dos días de descanso por cada día laborado, o el pago por esos días, en el cual será de acuerdo a lo dispuesto por la cláusula 70.

26. TIEMPO EXTRAORDINARIO (C.C.T. clausula 33).

Tiempo extraordinario es el que, por las circunstancias especiales, deberán prestar los trabajadores después de su jornada máxima. La persona trabajadora de base, podrá convenir con su jefe inmediato el pago de tiempo laborado, con el disfrute de un tiempo igual de descanso.

Así mismo, en cumplimiento a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el personal de Base, en el Capítulo XV "DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES" en su Clausula 87, inciso XIX "Cumplir con las comisiones que por necesidades del servicio se les encomienden en lugar distinto del que estén desempeñando habitualmente sus labores, teniendo derecho a que se les proporcionen los gastos de viaje y viáticos conforme al manual correspondiente. Dicha comisión no excederá de 30 días", no se genera tiempo extra en el desarrollo de la comisión asignada.

El tiempo extra deberá ser autorizado por el jefe inmediato con anticipación a la hora en que inicie, mediante escrito dirigido a la Oficina de Recursos Humanos o correo institucional dirigido a las cuentas: jleon@inea.gob.mx, sgonzalezo@inea.gob.mx y castilloa@inea.gob.mx, siendo el mínimo a trabajar de manera extraordinaria de una hora y se añadirá la totalidad de los minutos posteriores a la primera hora trabajada de manera extraordinaria, como por ejemplo, si la persona trabajadora, labora tiempo extraordinario de las 15:00 a las 17:28 horas, le corresponde un tiempo extraordinario de 2 horas con 28 minutos a disfrutar.

Cabe mencionar de acuerdo a las necesidades y cargas de trabajo, en relación al disfrute del tiempo extra generado por los trabajadores, tendrán un periodo de hasta 180 días naturales después de su generación para que se disfrute.

27. DIAS FESTIVOS (Ley Federal del Trabajo Art. 74, C.C.T. Clausula 71 y el Aviso por el que se da conocer la suspensión de labores del INEA en el año 2026, publicado en el D.O.F. 11/11/2025.)





Se consideran días de descanso obligatorio, los autorizados en la Ley Federal del Trabajo, las establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo y aquellos que se indican en el Aviso por el que se da conocer la suspensión de labores del INEA en el año 2026, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11/11/2025.

28. HORARIO DE LACTANCIA (Ley Federal del Trabajo Art. 170 Fracc. IV y .C.T. Clausula 75, Párrafo segundo).

Las madres trabajadoras a su elección podrán disfrutar de dos periodos de descanso diarios de 40 minutos o uno solo de 80 minutos para alimentar a su hijo a partir de la terminación de su licencia por maternidad hasta por seis meses.

29. HORARIO DE GUARDERIA (C.C.T. Clausula 44)

Para las trabajadoras madres de familia de base que desean se les considere para la prestación de "Horario de Guardería", deben acreditar mediante una constancia emitida por la Institución Escolar correspondiente, la inscripción de su hijo menor de 7 años en guardería o nivel preescolar. Dicho documento se tiene que hacer llegar por oficio a la Oficina de Recursos Humanos, dentro de los 5 días hábiles posteriores al comienzo el ciclo escolar 2025-2026.

Previa comprobación que se haga, las madres trabajadoras o trabajadores que tengan la custodia legal, con hijos hasta de siete años en guardería o nivel preescolar, observaran los siguientes criterios para el registro de asistencia.

- Del minuto 1 al minuto 30, tolerancia con derecho a puntualidad.
- Del minuto 31 al minuto 40, retardo recuperable.
- Del minuto 41 en adelante. falta y se procederá conforme a la Cláusula 39 Fracción I inciso B).





DISPOSICIONES DE CONTROL DE ASISTENCIA DEL PERSONAL DE CONFIANZA.

1. AUTORIZACION DE INCIDENCIAS

Es responsabilidad de los Titulares de los distintos Departamentos, Coordinaciones y Jefes de Oficina en esta Unidad de Operación, la autorización de las incidencias de sus colaboradores, ya que la Oficina de Recursos Humanos solo registra y actúa en consecuencia derivado de sus peticiones.

2. LLENADO Y ENTREGA DE INCIDENCIAS.

Es competencia de cada persona trabajadora de confianza el correcto llenado de sus Formatos de incidencias, los cuales invariablemente deberán adjuntar los documentos de justificación correspondientes, tales como oficios de comisión, licencias médicas ISSSTE, Constancias de tiempo ISSSTE, diplomas de participación, lista de asistencia a cursos, etc. así como de asegurar su entrega oportuna, con un máximo de 5 días hábiles posteriores a sus incidencias, dar seguimiento a ellas y de solicitarla información que requieran para aclaración de dudas sobre asistencia y justificaciones.

La justificación de incidencias se realizará utilizando el formato para el personal de confianza, correspondiente (se adjuntan al presente) el cual deben llenarse tomando en cuenta las especificaciones. De existir alguna duda respecto a la elaboración de justificante, favor de acudir a la oficina de Recursos Humanos para recibir la asesoría correspondiente.

Previo a su entrega, se sugiere verificar que el formato del justificante de incidencias este firmado por el trabajador y por el personal de mando facultado para ello, así como que venga acompañarlo del documento probatorio de la justificación.

El plazo que tiene persona trabajadora de confianza para la entrega de justificaciones, será dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha de incidencia. El conteo de los cinco días comienza al siguiente día hábil de la fecha a justificar. Para el caso de la justificación por concepto de licencia médica, vacaciones, comisiones de trabajo, entre otros donde el rango de días es muy amplio, el conteo para su entrega comenzara a partir del último día de ausencia del trabajador.

En los formatos de justificación de incidencias, se pueden utilizar todos los campos que sean necesarios, esto quiere decir que se puede solicitar más de una justificación en el mismo documento.





No se dará trámite a los Justificantes de incidencia en los siguientes casos:

- Cuando no se utilice el formato de justificación de acuerdo con el tipo de contratación.
- Por el mal llenado del justificante: fechas erróneas de conceptos equívocos, etc.
- Cuando el formato del justificante sea alterado o no contenga la información completa.
- Cuando el justificante no este firmado por el personal de mando facultado para ello.
- Cuando la entrega del justificante sea posterior a los cinco días que se tiene para justificar.
- Cuando no se anexe el documento que avale la justificación, como el oficio de comisión foránea o informe de actividades de comisión de trabajo, constancia de tiempo ISSSTE, licencia médica, pase de salida del médico INEA, etc.

3. VACACIONES

SEGUNDO PERIODO VACACIONAL 2025.

Fue el comprendido del 22 de diciembre de 2025 al 06 de enero de 2026, o en su caso, dependiendo del número de días de vacaciones a que tenga derecho el trabajador si las necesidades del servicio lo permiten. Si no se hubieran disfrutado los días en el periodo citado, deberán considerar que la fecha lmite para disfrutar, será el 30 de junio de 2026.

VACACIONES 2026

La persona trabajadora de confianza que tenga más de 6 meses consecutivos al servicio de este Unidad de Operación, tiene derecho a dos periodos vacacionales de 10 días cada uno, en un ejercicio, el primer periodo 2026 lo podrá disfrutar de forma escalonada, teniendo como límite el 30 de noviembre de 2026 y el segundo en el mes de diciembre de 2026 cuando así lo permitan las necesidades del servicio, el cual será comunicado con oportunidad de acuerdo al calendario que emita la Secretaria de Educación Pública.

Los periodos vacacionales podrán unirse siempre y cuando se cuente con la autorización previa del jefe inmediato. Los formatos de justificante deberán de entregarse previo a la fecha de disfrute en la oficina de recursos humanos

VACACIONES POR ESTIMULO (Ley de Estímulos y Recompensas)

La persona trabajadora de confianza que se hizo acreedor a este premio, gozara de 10 días de vacaciones extraordinarias, las cuales podrá disfrutar en apego a los lineamientos que para tal efecto se emitan. Los trabajadores acreedores a este estímulo en el ejercicio 2025 deberán disfrutar en un plazo que no exceda a 6 meses a partir de la fecha de su notificación, es decir, antes del día 05 de febrero de 2026 (Según lo dispuesto en la cláusula octava de la Convocatoria), de no ser así, estas ya no podrán resguardarse si es que no se hizo la solicitud antes de vencimiento de la fecha para disfrutarse. Estas vacaciones no podrán unirse a otro periodo de vacaciones para disfrutarse en forma continua.

4. FALTAS.



2026
año de
**Margarita
Maza**



Se considerará falta

- Cuando no registre asistencia (entrada y salida)
- Cuando se omita el registro de entrada o el registro de salida
- Cuando el registro de salida se realice antes de la hora correspondiente.
- Cuando el registro se efectuó del minuto 16 en adelante, posteriores al horario de entrada que tenga asignado

5. RETARDO MAYOR

El personal de mando podrá autorizar la justificación y permanencia persona trabajadora de confianza en los términos siguientes:

- Cuando el registro se efectuó entre el minuto 16 y el minuto 30. posteriores al horario de entrada que tenga asignado.
- Se podrán justificar hasta dos retardos por quincena.
- Deberá compensar el tiempo del retardo el mismo día (para el efecto, no se considerará el tiempo de tolerancia).
- Cuando no se cumpla la totalidad del tiempo el mismo día, se considerará como falta.

TOLERANCIA.

- Es el registro de asistencia que se realiza entre el minuto 0 y el 15 posteriores al horario de entrada que cada persona servidora pública de confianza tenga asignado.

6. LICENCIAS MEDICAS (Art. 37 Ley del ISSSTE)

La persona trabajadora de confianza que por enfermedad falte a sus labores deberá justificar su inasistencia mediante la entrega de la licencia médica respectiva expedida por el ISSSTE.

- Menos de un año de servicio. 15 días con goce de sueldo íntegro. 15 días con medio sueldo.
- De 1 a 5 años de servicio. Hasta 30 días con goce de sueldo íntegro. 30 días con medio sueldo.
- De 5 a 10 años de servicio. 45 días con goce de sueldo. 45 días con medio sueldo.
- De 10 años de servicio en adelante. Hasta 60 días con goce de sueldo íntegro. 60 días con medio sueldo.
- En caso de continuar con licencia médica a la terminación de los días con goce a medio sueldo, se procederá sin goce de sueldo.

7. CONSTANCIAS Y CONSULTAS MEDICAS

La persona trabajadora de confianza que asista a consulta médica, una vez autorizado por el personal de mando facultado, podrá realizar la justificación siempre que:

- Tenga el registro de entrada y el registro de salida





- Anexe constancia original, expedida únicamente por el ISSSTE.
- Contenga el nombre del trabajador, la fecha de la consulta, el horario de permanencia, sello y firma de la Unidad Médica.

En los casos de Consultas Médicas que se tengan dentro del horario de la Jornada laboral, previo a su salida, persona trabajadora de confianza informará a su jefe inmediato de esta, así como para recabar su firma en el formato de justificación, además deberá acudir a la oficina de recursos humanos para registrar en la libreta de control de citas médicas, su salida y llegada, debiendo presentar la Constancia de tiempo expedida por el ISSSTE.

En los casos que las citas sean antes de la hora de entrada, la persona trabajadora de confianza deberá informar previamente al jefe inmediato de dicha cita, debiendo comprobar la falta de registro de entrada al llegar su centro de trabajo, registrando en el reloj checador la hora de entrada.

Los jefes inmediatos consideraran un tiempo de traslado del centro de trabajo a la clínica de atención médica, de hasta 50 min. Antes y posteriores a la hora de la cita, para este efecto registraran la salida y entrada en su centro de trabajo en el control de salidas a citas médicas.

Previo a la salida del Centro de Trabajo, el trabajador deberá presentar el formato de incidencia al área de recursos humanos para que se registre la salida con motivo de la cita médica, debiendo posteriormente checar su entrada al regreso de la cita, si es que regresa antes de las 15:00 hrs. Posteriormente, para justificar la salida en caso de que se le haya extendido en el ISSSTE una LICENCIA MEDICA, el trabajador deberá anexar al formato de incidencia, la LICENCIA MEDICA, en un plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la fecha de vencimiento de esta.

8. LICENCIA POR CUIDADOS MATERNOS

La persona trabajadora de confianza, con hijos de hasta 11 años, 11 meses, 29 días o hasta la edad de 18 años con discapacidad que les impida valerse por sí mismos, tendrán derecho a 12 días de cuidados maternos, expedidos por el ISSSTE y hasta 12 días más en caso de excepción a consideración del médico.

9. LICENCIA POR GRAVIDEZ (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Artículo 28)

Las personas trabajadoras de confianza, que se encuentren en estado de gravidez, tendrán derecho a disfrutar de 30 días antes de la fecha probable de parto y 60 días después del parto, mediante licencia médica expedida por el ISSSTE.

10. COMISIÓN DE TRABAJO.

Se considera Comisión de Trabajo cuando se requiere la presencia de la persona trabajadora de confianza para atender responsabilidades institucionales fuera de su centro de trabajo. En comisiones donde se requiera al trabajador durante una parte del día, deberá contar con registros





de asistencia (entrada y salida). En Comisiones por día completo, se justificará con oficio de comisión que al efecto se expida. Para procesar las justificaciones por concepto de comisión de trabajo de días completos, se debe indicar el lugar al que fue comisionado el trabajador, el día o días a justificar y anexar al formato de justificación, copia del oficio de comisión foránea correspondiente o en su caso el informe de las actividades que se realizaron en la comisión. El informe de comisión debe entregarse en el formato INFORME DE ACTIVIDADES DE COMISIÓN DE TRABAJO, con la firma del trabajador y la firma del Vo.Bo. del Jefe del Departamento o su superior jerárquico.

11. DIAS FESTIVOS.

Se consideran días de descanso obligatorio, los dispuestos en el art. 74 de la Ley Federal del Trabajo, y los establecidos en el Aviso por el que se da conocer la suspensión de labores del INEA en el año 2026, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 11 de noviembre de 2025.

12. CAMBIOS DE HORARIO DEL PERSONAL.

Con relación a las notificaciones de cambio de horario para sus colaboradores, estas se entregarán por escrito a la Oficina de recursos Humanos con 10 días de anticipación, considerando que las fechas administrativas para dichos movimientos son únicamente los días primero y dieciséis de cada mes.

13. HORARIO DE LACTANCIA (L.F.T. Art. 170 fracción IV)

Las madres trabajadoras a su elección podrán disfrutar de dos periodos de descanso diarios de 30 minutos o uno solo de 60 minutos para alimentar a su hijo a partir de la terminación de su licencia por maternidad hasta por seis meses.

14. LICENCIA POR DEFUNCIÓN. (Art. 77 Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal)

Se otorgará a las personas trabajadoras de confianza un periodo de hasta cinco días hábiles con goce de sueldo, por la defunción de un integrante de su núcleo familiar. El computo de los días se realizará a partir del día inmediato siguiente al deceso.

15. LICENCIA POR PATERNIDAD (L.F.T. Art. 132 Fracc. XXVII Bis y Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Artículo 29)

Se otorgará permiso de paternidad de 5 días hábiles, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. En cuyo caso deberá presentar la documentación comprobatoria correspondiente.





16. TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Es el tiempo que, por circunstancias especiales previa autorización por escrito del jefe inmediato y de común acuerdo, deberán prestar los trabajadores después de su jornada máximo. La persona trabajadora de confianza, podrá convenir con su jefe inmediato el pago del tiempo laborado, con el disfrute de un tiempo igual de descanso.

El tiempo extra deberá ser autorizado por el jefe inmediato con anticipación a la hora en que inicie, mediante escrito dirigido a la Oficina de Recursos Humanos o correo institucional dirigido a las cuentas: jleon@inea.gob.mx, sgonzalezo@inea.gob.mx y castilloa@inea.gob.mx, siendo el mínimo a trabajar de manera extraordinaria de una hora y se añadirá la totalidad de los minutos posteriores a la primera hora trabajada de manera extraordinaria, como por ejemplo, si la persona trabajadora, labora tiempo extraordinario de las 15:00 a las 17:28 horas, le corresponde un tiempo extraordinario de 2 horas con 28 minutos a disfrutar.

Cabe mencionar de acuerdo a las necesidades y cargas de trabajo, en relación al disfrute del tiempo extra generado por los trabajadores, tendrán un periodo de hasta 180 días naturales después de su generación para que se disfrute.



GENERALES

Se reitera la petición de contar con su apoyo para que la Oficina de Recursos Humanos tenga las notificaciones de sus ausencias por motivo de comisiones de trabajo, vacaciones, días económicos o licencias médicas, así como las del personal de mando (Jefes de Departamento y/o Coordinadores de Zona) adscritos en su área.

Así mismo no olviden que el otorgamiento de los días de vacaciones, económicos y tiempo extra, deberán ser solicitados por el trabajador con ANTICIPACIÓN al disfrute de los mismos a su jefe inmediato, así como presentar los Formatos de Incidencia debidamente requeridos en tiempo y forma, en un plazo no mayor a 5 días hábiles después de la incidencia ante la oficina de recursos humanos. Los casos fortuitos y de fuerza mayor, deberán avisarse en el momento a su jefe inmediato y no se justificarán por ese concepto faltas de las cuales no hayan dado aviso previo.

De existir alguna duda respecto a la elaboración de alguna justificación o el llenado del Justificante de Incidencias relacionado con el proceso de Registro y Control de Incidencias, pueden dirigirse la Oficina de Recursos Humanos, quienes les proporcionarán la asesoría necesaria.

Considerando que es de gran valor hacer llegar la presente información a todos sus colaboradores, se pide a los JEFES DE DEPARTAMENTO Y COORDINADORES DE ZONA socializar este





documento con ellos y enviar a la Oficina de Recursos Humanos, las listas del personal adscrito a sus áreas con las firmas de enterados de conocer estas disposiciones.
Agradeciendo el seguir contando con su apoyo, para cumplir con dichas encomiendas, aprovecho la ocasión para enviarles un cordial saludo.

ATENTAMENTE



JESÚS MARIO LEÓN FERNÁNDEZ
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
Y PROGRAMACION



SALVADOR GONZÁLEZ OLVERA
RESPONSABLE DE LA OFICINA DE RECURSOS
HUMANOS

**ÚLTIMA PÁGINA DE LAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE ASISTENCIA 2026
UNIDAD DE OPERACIÓN DEL INEA EN EL ESTADO DE QUERETARO**

