



LINEAMIENTOS QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS ÓRGANOS CENTRALES DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN

Fecha de aprobación **29 de marzo de 2019**

No. de Acuerdo **Acuerdo No. IEM-JEE-06/2019**

**Reformas a los
Lineamientos**

**No. IEM-JEE-S/N/2020 de 31 de diciembre de
2020**

No. JEE-09/2021 de 08 de noviembre de 2021



LINEAMIENTOS QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS ÓRGANOS CENTRALES DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN.

CAPÍTULO PRIMERO OBJETO, PRINCIPIOS Y GLOSARIO

Artículo 1. Los presentes lineamientos son de observancia general y obligatoria en las relaciones laborales entre el Instituto y sus trabajadoras y trabajadores, tiene por objeto establecer sus condiciones laborales.

Artículo 2. Para efectos de estos lineamientos, se entenderá por:

- I. **Antigüedad en el Instituto:** Tiempo que se computa a partir de la fecha de ingreso de una trabajadora o un trabajador en el Instituto;
- II. **Cargo.** Denominación que se asigna en la estructura orgánica para una función genérica definida en el Catálogo respectivo;
- III. **Cese.** Conclusión de la relación laboral, sin responsabilidad para el Instituto por incumplimiento de las obligaciones por parte de la trabajadora o trabajador, establecidas en los presentes Lineamientos o en las disposiciones jurídicas aplicables;
- IV. **Código Electoral:** Código Electoral del Estado de Michoacán de Ocampo;
- V. **Consejeras y Consejeros Electorales:** Consejeras y Consejeros del Consejo General del Instituto Electoral de Michoacán;
- VI. **Consejo General:** El Consejo General que es el órgano superior de Dirección del que dependen todos los órganos del Instituto Electoral de Michoacán;
- VII. **Contralora o Contralor:** Titular del Órgano Interno de Control del Instituto;
- VIII. **Contrato individual de trabajo.** Es el consenso de voluntades suscrito por patrón y trabajadora o trabajador en el que se establecen las condiciones generales de la relación laboral y prestación del servicio;
- IX. **Dirección de Administración:** Dirección Ejecutiva de Administración, Prerrogativas y Partidos Políticos del Instituto Electoral de Michoacán;
- X. **Directoras y Directores:** Titulares de las Direcciones Ejecutivas del Instituto;
- XI. **Finiquito:** Documento que se firma al momento de terminar la relación laboral, cualquiera que sea la modalidad de su terminación, en el que se incluyen las cantidades que se pagarán a la trabajadora o el trabajador;
- XII. **Instituto:** Instituto Electoral de Michoacán;
- XIII. **INE:** Instituto Nacional Electoral;
- XIV. **Jornada de trabajo.** Es el tiempo durante el cual la trabajadora o el trabajador



- está a disposición del Instituto para prestar su trabajo¹;
- XV. **Junta Estatal:** Junta Estatal Ejecutiva del Instituto Electoral de Michoacán;
- XVI. **Ley de los Trabajadores del Estado:** Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus municipios;
- XVII. **Ley de Remuneraciones:** Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán;
- XVIII. **LGIFE:** Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales;
- XIX. **Nombramiento.** Documento que establece el cargo de la trabajadora o el trabajador;
- XX. **Relación laboral.** Se entiende por relación laboral, la prestación de un trabajo personal físico, intelectual o de ambos géneros, subordinado, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen;
- XXI. **Salario Base:** Es el que ordinariamente se percibe por día laboral y no el conocido como "integrado"², y que debe ser la base para cuantificar las prestaciones de las y los trabajadores. Es el salario obligatorio y fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin considerar complementos o incentivos;
- XXII. **Salario integrado**³. Es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, mismo que será uniforme para cada una de las

¹ Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.

² PRESTACIONES, SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACION DE LAS. El salario que debe servir de base para cuantificar las prestaciones del trabajador, es el que ordinariamente se percibe por día laboral y no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, entre ellas el aguinaldo, las vacaciones y la prima vacacional, y que sirve de base para liquidación de indemnizaciones, conforme al artículo 89 del mismo ordenamiento legal. No es el salario integral el básico para cuantificar las prestaciones del trabajador, porque en el primero está incluido el segundo y de considerar que aquél es el que debe tomarse en cuenta incrementando el salario con las prestaciones éstas se verían también incrementadas con aquél, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si las prestaciones sirven de base al salario integrado, éste no puede servir de base a las prestaciones. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 469/93. Amp de México, S.A. 1 de julio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo.

³ SALARIO INTEGRADO. CARACTERÍSTICAS QUE DEBEN REUNIR SUS COMPONENTES PARA QUE FORMEN PARTE DE AQUÉL. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversos criterios jurisprudenciales, ha definido al salario integrado como el conjunto de componentes que, sumados a la cuota diaria percibida por un trabajador, ya sea en dinero o en especie, le significan un beneficio superior al señalado en la ley. Ahora bien, para determinar si un componente del salario es o no parte integrante de él, debe reunir las características siguientes: a) Que se entregue a cambio del trabajo y no para realizar éste; b) Que se perciba de manera ordinaria y permanentemente; c) Que a pesar de resarcir gastos extraordinarios, su pago no se encuentre condicionado a que se efectúen todos ellos, es decir, que la forma en que se encuentre pactado no impida su libre disposición para formar parte del salario de los trabajadores; y, d) La variabilidad no es una característica distintiva en la determinación de integración salarial, esto es, pueden ser variables como las comisiones o gratificaciones. En esta tesitura, de no cumplirse las características anteriores no puede

categorías de trabajadores y fijado en el presupuesto de egresos respectivo, que se integra con los pagos hechos en efectivo por salario base, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo⁴;

- XXIII. **Secretaría:** Secretaría Ejecutiva del Instituto;
- XXIV. **Suspensión de la relación laboral.** Consiste en la interrupción **temporal** de la relación laboral por las causas establecidas en los presentes Lineamientos o en las disposiciones jurídicas aplicables;
- XXV. **Tabulador.** Documento aprobado anualmente por la Junta Estatal por el que se delimita los niveles máximo y mínimo para retribuir los puestos de trabajo del Instituto y asignar sueldos a los cargos específicos de los mismos;
- XXVI. **Terminación de la relación laboral.** Es el acto por el concluye la relación laboral entre las y los trabajadores con el Instituto, de manera definitiva, por alguna de las causas establecidas en los presentes Lineamientos, así como los previstos en las leyes federales, de la entidad federativa y disposiciones jurídicas aplicables al mismo;
- XXVII. **Trabajadoras y Trabajadores:** Persona física que presta al Instituto, un trabajo físico, intelectual o de ambos géneros, subordinado, mediante el pago de un salario;
- XXVIII. **Trabajadora o trabajador de contrato indeterminado:** Toda persona que presta un servicio físico o intelectual, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente o por contrato, y que es titular de una plaza presupuestal autorizada;
- XXIX. **Trabajadoras y Trabajadores eventuales:** Persona física que presta al Instituto, un trabajo físico, intelectual o de ambos géneros, subordinado, mediante el pago de un salario, por tiempo u obra determinados;
- XXX. **Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Profesional:** Persona física que presta al Instituto, un trabajo físico, intelectual o de ambos géneros, subordinado, mediante el pago de un salario, miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional adscritos al Instituto;
- XXXI. **Tribunal:** Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán de Ocampo; y,

considerarse a la percepción como parte integrante del salario. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 1127/2005. Juan Carlos Mondragón Cedillo. 3 de mayo de 2006. Mayoría de votos; unanimidad en relación con el tema contenido en esta tesis. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Rosario Moysén Chimal.

⁴ Artículos 26 de la Ley de los Trabajadores el Estado y 84 de la Ley Federal del Trabajo.



CAPÍTULO SEGUNDO DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 3. La relación laboral entre el Instituto y sus trabajadoras y trabajadores está regulada por la Ley de los Trabajadores del Estado⁵, y la Ley Federal de Trabajadores al Servicios del Estado y la Ley Federal del Trabajo, serán de aplicación supletoria a los presentes Lineamientos⁶.

En el caso de las Consejeras y los Consejeros Electorales, además, se regulará por lo previsto en las disposiciones aplicables tanto de la LGIPE como de los Acuerdos y Resoluciones atinentes que emita el Consejo General del INE o, en su caso, los tribunales electorales estatales o federales.

En el caso de las trabajadoras y trabajadores del Servicio Profesional, además de las señaladas en el primer párrafo de este artículo, será aplicable, en lo conducente, lo establecido en el Estatuto del Servicio Profesional Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del INE.

Lo no previsto será resuelto por la Junta Estatal Ejecutiva.

Artículo 4. El término máximo por el cual se podrá establecer una relación laboral por tiempo determinado será de doce meses, por el ejercicio presupuestal que corresponda al de su contratación.

Artículo 5. Para ingresar a laborar al Instituto, se requiere acreditar los requisitos que se describen a continuación, y presentar la documentación siguiente:

No.	Requisito	Documento probativo que debe presentarse
1	Solicitud de empleo.	Presentar el formato de solicitud de empleo debidamente requisitado.
2	Ser ciudadano mexicano en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.	Acta de nacimiento certificada o Carta de Naturalización expedida por la autoridad

⁵ Con base en la ejecutoria del Pleno del Décimo Primer Circuito del Poder Judicial de la Federación publicada el trece de junio de dos mil catorce en el Semanario Judicial de la Federación que resolvió la Contradicción de Tesis 1/2013, en la que esencialmente determinó que las relaciones de los trabajadores y el Instituto debe regirse, en lo conducente, por los ordenamientos aplicables a los trabajadores al servicio del Estado de Michoacán y por ende el órgano competente para conocer de los juicios laborales promovidos por trabajadores de los órganos autónomos locales en materia electoral, entre los que se encuentra el Instituto, es el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado.

⁶ De acuerdo al artículo 8º de la Ley de Los trabajadores al Servicio del Estado.

No.	Requisito	Documento probativo que debe presentarse
		<p>competente.</p> <p>Copia simple legible de la credencial para votar con fotografía vigente, expedida por la autoridad electoral federal.</p>
3	No estar inhabilitado para ocupar un cargo o comisión en el sector público.	Escrito que contenga declaratoria bajo protesta de decir verdad firmada por el aspirante al cargo, en el que establezca que no ha sido inhabilitado para ocupar un cargo en el sector público.
4	No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto religioso, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público.	Escrito que contenga declaratoria bajo protesta de decir verdad firmada por el aspirante al cargo, en el que establezca que no pertenece al estado eclesiástico, ni es ministro de algún culto religioso.
5	No haber ocupado cargo de dirección de partido político, en los tres años inmediatos anteriores a la designación del cargo que pretende.	Escrito que contenga declaratoria bajo protesta de decir verdad firmada por el aspirante al cargo, en el que haga constar que no ha ocupado cargo de dirección de partido político, en los tres años inmediatos anteriores a la designación del cargo que pretende.
6	Contar con el nivel de escolaridad que corresponda al cargo y puesto de conformidad con el catálogo de puestos de la rama administrativa y del personal del Servicio.	Documentación expedida por institución con reconocimiento oficial, el nivel de escolaridad que corresponda al cargo y puesto de conformidad con el catálogo respectivo.
7	Currículum vitae.	Presentar la documentación comprobatoria que se describa en el currículum vitae.
8	Estar inscrito en la Lista Nominal de Electores	Constancia de registro expedida por el Registro Federal de Electores, con una vigencia no mayor a 6 meses.
9	Contar con credencial para votar vigente.	Copia simple legible de la credencial para votar con

No.	Requisito	Documento probativo que debe presentarse
		fotografía vigente, expedida por el INE, en su caso por el entonces Instituto Federal Electoral.
10	Aprobar, en su caso, las evaluaciones que se establezcan en los Manuales correspondientes.	Obtener calificación aprobatoria de las evaluaciones que establezcan los manuales correspondientes, dependiendo del puesto aspirado.
11	Clave Única de Registro de Población.	Presentar copia legible de la clave única de registro de población.
12	Las demás que señalen las disposiciones legales, reglamentarias, o administrativas aplicables.	Los documentos que en su caso, determinen las disposiciones que sean aplicables.

En el caso de los extranjeros, la Junta Estatal determinará lo conducente para su contratación.

Artículo 6. Las trabajadoras y los trabajadores del Instituto, dependiendo de su nombramiento y forma de contratación, estará sujeto al régimen de seguridad social correspondiente, según lo establezca la Ley del Seguro Social.

CAPÍTULO TERCERO JORNADA DE TRABAJO, INASISTENCIAS Y VACACIONES

Artículo 7. La Junta Estatal aprobará, en el mes de diciembre de cada año, el calendario de labores del año siguiente, el cual deberá señalar los días de descanso obligatorio, suspensión de labores y periodos de vacaciones, de acuerdo con la Ley de los Trabajadores del Estado, la Ley Federal del Trabajo y con las disposiciones legales respectivas durante los procesos electorales.

Los días de descanso antes mencionados son:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El 10 de febrero;
- IV. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;



- V. El 1o. de mayo;
- VI. El 16 de septiembre;
- VII. El 30 de septiembre;
- VIII. El 18 de octubre;
- IX. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- X. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y,
- XI. El 25 de diciembre.

Artículo 8. La jornada de trabajo será establecida dentro de los parámetros establecidos en la Ley de los Trabajadores del Estado.

Durante el proceso electoral, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Justicia en materia Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Michoacán de Ocampo, todos los días y horas son hábiles, por lo que, para esos efectos, el horario será fijado mediante Acuerdo de Junta Estatal.

Artículo 9. Las causas de inasistencia de las trabajadoras y los trabajadores, por causa diversa a una comisión de trabajo o incapacidad médica, deberán comunicarse a su superior jerárquico y a la Dirección Ejecutiva de Administración, Prerrogativas y Partidos Políticos, a más tardar al día hábil siguiente, en caso contrario, se considerará que la falta fue injustificada y se levantará el acta correspondiente.

Artículo 10. Las trabajadoras y los trabajadores que deban salir de las instalaciones del Instituto, dentro de su horario de trabajo, deberán contar con el permiso, orden o comisión de trabajo, emitida por el superior jerárquico inmediato.

Artículo 11. Las trabajadoras y los trabajadores del Instituto que tenga más de seis meses ininterrumpidos de labores tendrán derecho a 10 días de vacaciones en los períodos que para tal efecto se señalen. En todo caso se dejarán guardias para atender asuntos urgentes.

Cuando por necesidades del Instituto, las trabajadoras y los trabajadores no pueda hacer uso de las vacaciones con motivo del desarrollo de un proceso electoral, de algún mecanismo de participación ciudadana, de alguna consulta o elección por usos y costumbres o cualquier procedimiento derivado de las atribuciones del Instituto, disfrutarán de ellas una vez que haya fenecido la causa que impidió el disfrute de éstas, previa autorización de su superior jerárquico.

Artículo 12. Las trabajadoras y los trabajadores con derecho a vacaciones tendrán



derecho al pago de una prima vacacional equivalente al cincuenta por ciento calculado sobre el salario base que les correspondan durante el período de vacaciones, cuyo importe se pagará en los meses de julio y diciembre de cada año.

CAPÍTULO CUARTO PERMISOS, LICENCIAS Y COMISIONES

Artículo 13. Las trabajadoras y trabajadores de contrato indeterminado que hayan cumplido cuando menos un año ininterrumpido de servicio, podrán gozar de una licencia con goce de sueldo hasta por diez días hábiles, misma que podrá ser autorizada sólo si existe causa justificada por la Junta Estatal, para lo cual la Trabajadora o el Trabajador deberá presentar un oficio dejando constancia de su petición y la justificación.

La licencia señalada en el párrafo anterior podrá otorgarse una vez al año.

Asimismo, las trabajadoras y trabajadores de contrato indeterminado tendrán derecho a solicitar licencia sin goce de sueldo hasta por tres meses, misma que podrá ser autorizada sólo si existe causa justificada por la Junta Estatal con el visto bueno del superior jerárquico. En ningún caso las licencias sin goce de sueldo que se otorguen podrán exceder de 3 meses en un periodo de 3 años.

Durante los procesos electorales no se concederán licencias.

Artículo 14. Las trabajadoras y los trabajadores podrán disfrutar de permisos con goce de sueldo, además de los que se establezcan en las leyes aplicables, en los siguientes supuestos:

- I. De cinco días naturales, por el fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos, acreditado con copia del Acta de defunción;
- II. De cinco días naturales, por contraer matrimonio civil.
- III. De quince días naturales, para los hombres trabajadores esposos o concubinos, a partir del nacimiento de sus hijos e hijas, para asistir a su esposa o concubina en el puerperio⁷; y,
- IV. Seis semanas, en caso de adopción de un infante, posteriores al día en que lo reciba.

⁷ Periodo que transcurre desde el parto hasta que la mujer vuelve al estado ordinario anterior a la gestación.



Artículo 15. Las ausencias definitivas del Titular de la Secretaría y de las Directoras y Directores, ya sea dentro o fuera de proceso electoral, serán suplidas por quienes designe el Consejo General, mediante el voto de por lo menos cinco Consejeras o Consejeros Electorales, a propuesta del Consejero Presidente, en el supuesto de que su designación corresponda al citado Consejo.

En el caso de que no se aprobará la propuesta, el Consejero Presidente deberá presentar una nueva propuesta dentro de los treinta días siguientes. De persistir tal situación, el Presidente podrá nombrar un encargado de despacho, quien no podrá ser la persona que no fue aprobada.

Las ausencias temporales, mayores a quince días, serán suplidas por el encargado de despacho que designe el Presidente del Instituto.

Artículo 16. Las trabajadoras y los trabajadores designados para suplir una ausencia temporal conforme al artículo anterior lo harán bajo la figura de encargado del despacho, y percibirán el sueldo correspondiente al puesto desempeñado, únicamente por el tiempo que sea nombrado.

El nombramiento de la encargatura del despacho será hasta por nueve meses, con posibilidad de prórroga por el mismo periodo con el visto bueno del Consejo General.

Artículo 17. Las trabajadoras y los trabajadores que obtengan certificado de incapacidad médica por el Instituto Mexicano del Seguro Social tendrán la obligación de comunicarlo a su superior jerárquico y a la Dirección de Administración, a más tardar al día siguiente de que les fue concedida.

Las trabajadoras y los trabajadores que tengan la necesidad de presentar algún examen o evaluación y que por tal motivo se ausenten o falten a sus labores, deberán comunicarlo y acreditarlo al superior jerárquico y al departamento de recursos humanos, a más tardar el día siguiente de la ausencia.

Fuera de los casos anteriores, las trabajadoras y los trabajadores podrán justificar sus ausencias mediante constancia expedida por médicos particulares.

Artículo 18. Las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita por el médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en

cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente⁸.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora, sin perjuicio de que invariablemente deberá presentarse la autorización escrita por el médico de la institución de seguridad social correspondiente.

Durante el periodo de lactancia las madres trabajadoras tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia⁹.

En proceso electoral, el Instituto deberá considerar un espacio para el cuidado y recreación de los hijos de las trabajadoras y los trabajadores que así lo requieran, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal, así como las condiciones físicas y materiales requeridas, o en su caso, signar convenios con instituciones públicas que presten esos servicios.

Artículo 19. Se entiende por comisión la asignación de un trabajo específico que el Instituto por conducto del Consejero Presidente, Consejeras y Consejeros Electorales, Directoras o Directores y Contralora o Contralor, otorga a un trabajador en particular para ejecutar una tarea que regularmente se realiza fuera del centro de trabajo, la cual deberá realizarse y comprobarse en términos de los lineamientos expedidos por el Instituto.

CAPÍTULO QUINTO DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 20. Las remuneraciones son las percepciones y prestaciones autorizadas en el tabulador correspondiente.

⁸ Artículo 170, fracción III de la Ley Federal del Trabajo en concordancia con el artículo 101 de la Ley del Seguro Social.

⁹ Artículo 94, fracción III, de la Ley del Seguro Social.



Artículo 21. Las percepciones son:

- I. Ordinarias: Salario base.
- II. Extraordinarias: Compensación por proceso electoral, por mecanismo de participación ciudadana, por consulta o elección por usos y costumbres.

Artículo 22. Las prestaciones son:

- I. Básicas: Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y las relativas a la seguridad social (IMSS e INFONAVIT o en su caso, las análogas que establezca la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán, en caso de que la trabajadora o el trabajador hubieren optado por el régimen de pensiones civiles, pero en ningún caso el Instituto realizará aportaciones en ambos sistemas de seguridad social).
- II. Complementarias: Apoyo para anteojos, aparatos auditivos, servicios funerarios, apoyos académicos, útiles escolares, vales de despensa y seguro de vida.
- III. Compensatorias: Programas de fondo de ahorro, retiro voluntario o en su caso fondo de pensiones.

Para efecto de los apoyos para anteojos, aparatos auditivos y apoyos académicos, se deberá presupuestar en la partida correspondiente, una cantidad determinada, que estará sujeta a la disponibilidad presupuestal y bajo los parámetros que determine la Junta Estatal, previo a la elaboración del proyecto de presupuesto; y en ningún caso será obligatorio para el Instituto si no se cuenta con la capacidad presupuestal.

Las percepciones complementarias y compensatorias serán otorgadas únicamente a las trabajadoras y los trabajadores de contrato indeterminado.

Artículo 23. Las remuneraciones que otorgue el Instituto están sujetas a los términos establecidos en la Ley del Impuesto sobre la Renta, así como los descuentos que, en materia de seguridad social, vivienda, fondo de pensiones o ahorro que establezcan las disposiciones jurídicas y normativas aplicables.

La Dirección de Administración es responsable de realizar el cálculo y retención del Impuesto Sobre la Renta que causen las remuneraciones y de presentar la declaración informativa anual del mismo al Servicio de Administración Tributaria.

Artículo 24. La Dirección de Administración propondrá a la Junta Estatal para su aprobación, a más tardar en el mes de agosto de cada año, el tabulador de salarios.



Si a criterio de la Junta Estatal procediera un incremento, el tope de éste será el índice inflacionario anual, y una vez aprobado por la Junta Estatal, se incluirá en el anteproyecto de Presupuesto del ejercicio fiscal correspondiente.

Asimismo, se deberán incluir en el anteproyecto, una partida específica para las erogaciones de los prestadores de servicios por honorarios y asimilables, quienes se registrarán por los contratos respectivos y no les serán aplicables los presentes Lineamientos.

Artículo 25. La Dirección de Administración, realizará el pago de los salarios a que tengan derecho las trabajadoras y los trabajadores; el pago de nómina será realizado de forma quincenal, mediante depósito en cuenta bancaria de la que sean titulares las trabajadoras y los trabajadores.

Artículo 26. Se deberá prever en el proyecto de presupuesto de cada año electoral, una partida específica relativa a las compensaciones extraordinarias de las trabajadoras y los trabajadores, derivadas del proceso electoral,

Asimismo, deberá preverse en el proyecto de presupuesto anual, una partida específica relativa a las compensaciones extraordinarias de las trabajadoras y los trabajadores, derivadas de la realización de mecanismos de participación ciudadana o procedimientos de consulta o elecciones por el régimen de usos y costumbres.

En ambos casos, las compensaciones extraordinarias serán otorgadas de conformidad con la disponibilidad presupuestal, deberán determinarse por la Junta Estatal, y en ningún caso podrán ser mayores a dos meses de salario base.

Artículo 26 Bis. Todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a los órganos centrales del Instituto, ya sean de carácter permanente o eventual, tendrán derecho a la compensación extraordinaria derivada del proceso electoral.

Como lo establece el último párrafo del artículo 26, la compensación extraordinaria por proceso electoral no podrá ser mayor a dos meses de salario base, por lo que, para el pago de estas, atendiendo a que el proceso electoral es bianual, se hará en dos momentos:

- a) Un primer pago, equivalente a un mes de sueldo base, que se hará al cierre del ejercicio presupuestal, en el que el cálculo del porcentaje que le corresponde a cada trabajadora o trabajador del Instituto, se hará considerando el periodo de tiempo transcurrido entre el inicio del proceso



- electoral y el cierre del ejercicio presupuestal del año que corresponda.
- b) Un segundo pago, equivalente a un mes de sueldo base, que se hará al final del proceso electoral, en el que el cálculo del porcentaje que le corresponde a cada trabajadora o trabajador del Instituto, se hará considerando el periodo de tiempo transcurrido entre el inicio del siguiente ejercicio presupuestal y la conclusión del proceso electoral.

En caso de que, por circunstancias no previstas, el proceso electoral deba llevarse a cabo en un solo año, la Junta Estatal determinará los momentos del pago, así como el periodo que servirá de base para su cálculo.

El pago de la compensación extraordinaria por proceso electoral a las trabajadoras y trabajadores se hará de manera proporcional, es decir, atendiendo tanto al puesto que ocupa, como a la temporalidad en activo del mismo, conforme al periodo de tiempo establecido en los incisos a) y b) de este artículo.

La Dirección de Administración será la responsable de realizar el cálculo de los montos que corresponden a cada trabajadora y trabajador, para lo cual, tomará como medida el salario base que perciba la trabajadora o trabajador al momento del pago de la compensación extraordinaria por proceso electoral. De igual manera deberá hacer la retención correspondiente del Impuesto Sobre la Renta que se causen.

El pago de la compensación extraordinaria por proceso electoral se hará mediante depósito en cuenta bancaria, de la que sean titulares las trabajadoras y trabajadores del Instituto.

El pago de la compensación extraordinaria por proceso electoral, se encuentra sujeto a la suficiencia presupuestal con que cuente el Instituto.

Artículo 27. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá estar contemplado en el Presupuesto del Instituto, consistente en 60 días de salario base, el cual deberá pagarse antes del 20 de diciembre.

Las trabajadoras y los trabajadores que hubieren prestado sus servicios menos de un año, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del aguinaldo referida en el párrafo anterior.

Artículo 28. El fondo de retiro consiste en el pago que de forma quincenal enterará el Instituto a las trabajadoras y los trabajadores de contrato indeterminado consistente en el cinco por ciento del salario base y de la cual el Instituto también



aportará una cantidad igual a las trabajadoras y los trabajadores, depositándola en una cuenta a su nombre y de la cual podrá disponer una vez que se concluya su relación laboral con el Instituto. La responsabilidad de la disposición de ese recurso y del manejo de la cuenta, será únicamente responsabilidad de las trabajadoras y los trabajadores.

De ser el caso, las trabajadoras y los trabajadores que hubieren optado por su incorporación al régimen de pensiones civiles del Estado, estarán a lo dispuesto por la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán.

Artículo 29. El fondo de ahorro consiste en el pago que de forma quincenal pagará el Instituto a las trabajadoras y los trabajadores de contrato indeterminado consistente en el cinco por ciento del salario base y de la cual el Instituto también aportará una cantidad igual a las trabajadoras y los trabajadores, depositándola en una cuenta a su nombre y de la cual podrá disponer al final de cada año.

De ser el caso, las trabajadoras y los trabajadores que hubieren optado por su incorporación al régimen de pensiones civiles del Estado, estarán a lo dispuesto por la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán.

Artículo 30. Las trabajadoras y los trabajadores de contrato indeterminado con una antigüedad mínima de un año, tendrán derecho a un apoyo único anual por trabajadora o trabajador, para la adquisición de útiles escolares, material didáctico o académico. La cantidad será determinada anualmente por la Junta Estatal, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

El pago se efectuará en la primera quincena de julio vía nómina, a solicitud expresa de las trabajadoras y los trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Entregar copia del acta o actas de nacimiento de los hijos en edad escolar de educación básica (preescolar, primaria, secundaria y bachillerato) o del documento que acredite que ejercen la tutela de las o los estudiantes y copia del o los comprobantes de inscripción del curso escolar respectivo.
- II. Si el apoyo es para material de las trabajadoras y los trabajadores, entregar copia del o los comprobantes de los estudios que se estén realizando.

Artículo 31. Las trabajadoras y trabajadores de contrato indeterminado tendrán derecho por concepto de vales de despensa a la cantidad establecida conforme al tabulador salarial aprobado anualmente por la Junta Estatal, el cual será depositado en una sola exhibición mensual en una tarjeta de despensa.



Artículo 32. Según la disponibilidad presupuestal, el Instituto brindará a las trabajadoras y trabajadores de contrato indeterminado como prestación un seguro de vida institucional, el cual será contratado con la aseguradora que el Comité de Adquisiciones determine como proveedor idóneo, previa notificación al Consejo General.

Artículo 33. Las Consejeras, Consejeros y Secretaria o Secretario, Directoras y Directores, contarán con un seguro de gastos médicos mayores, para lo cual se establecerá un tope máximo del importe de la póliza contratada, conforme a la disponibilidad presupuestal. Si el costo de la póliza llegará a exceder el monto determinado, el beneficiario puede voluntariamente hacer extensiva la suma asegurada básica, en cuyo caso deberá pagar el excedente respectivo, sin cargo para el Instituto.

Artículo 34. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de las trabajadoras y los trabajadores, por concepto de:

- I. Gravámenes fiscales relacionados con el sueldo;
- II. Descuentos por cuotas y obligaciones del IMSS e INFONAVIT o las análogas que establezca la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán, en caso de que la trabajadora o el trabajador hubiera optado por el régimen de pensiones civiles del Estado.
- III. Inasistencias injustificadas;
- IV. Las ordenadas por las autoridades competentes; y
- V. Convenios celebrados con otras instituciones públicas y privadas, en su caso.

Todos los descuentos se realizarán en términos de la legislación aplicable.

Artículo 35. Las trabajadoras y los trabajadores eventuales tienen derecho a la percepción ordinaria consistente en el salario base del cargo o puesto que ocupe y que se encuentre autorizado en el tabulador de remuneraciones que apruebe la Junta Estatal, el cual deberá pagárseles por periodos quincenales, mediante depósito en cuenta bancaria de la que sean titulares las trabajadoras y los trabajadores eventuales, así como a las prestaciones básicas siguientes: aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y las relativas a la seguridad social.



CAPÍTULO SEXTO CESE, SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 36. Son causas de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el Instituto:

- I. La renuncia de las trabajadoras y los trabajadores;
- II. El mutuo consentimiento de las partes;
- III. El vencimiento del término o conclusión de la obra determinada de la contratación;
- IV. La muerte de las trabajadoras y los trabajadores;
- V. La existencia de sentencia condenatoria ejecutoriada, por delito doloso, dictada en su contra;
- VI. La incapacidad permanente de las trabajadoras y los trabajadores que le impida el desempeño de sus labores;
- VII. El incumplimiento de las funciones electorales encomendadas a las trabajadoras y los trabajadores, de manera reiterada.
- VIII. Las demás que prevengan las leyes aplicables.

Artículo 37. El procedimiento de remoción de las Consejeras y los Consejeros Electorales, se rige por lo establecido en los artículos 102 y 103 de la LGIPE, y es competencia del Consejo General del INE.

Artículo 38. Son causas de suspensión temporal de la relación laboral:

- I. Que las trabajadoras y los trabajadores hayan sido diagnosticados por la autoridad de salud correspondiente, con alguna enfermedad contagiosa grave, que implique un peligro para las personas que laboran con él;
- II. Tener licencia sin goce de sueldo o por incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. El arresto de las trabajadoras y los trabajadores y la prisión preventiva, seguida de sentencia absolutoria;



IV. Las que se determinen en los ordenamientos legales aplicables, y las impuestas por la autoridad competente.

Desaparecida la causa que originó la suspensión o cumplido el plazo de la misma, las trabajadoras y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores al día hábil siguiente.

Las trabajadoras y los trabajadores deberán entregar a la brevedad a su superior jerárquico, copia de la documentación probatoria de la finalización de la causa de suspensión temporal.

Artículo 39. Son causas de cese de la relación laboral, sin responsabilidad para el Instituto:

I. Utilizar certificados falsos o referencias en los que se atribuyan a las trabajadoras y los trabajadores capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

II. Incurrir las trabajadoras y los trabajadores, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del titular de la Institución, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la Institución, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer las trabajadoras y los trabajadores contra alguno de sus compañeros, actos que alteren la disciplina del Instituto.

IV. Ocasionar las trabajadoras y los trabajadores, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

V. Comprometer las trabajadoras y los trabajadores, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del Instituto o de las personas que se encuentren en él;

VI. Cometer las trabajadoras y los trabajadores actos inmorales en el lugar de trabajo;

VII. Revelar las trabajadoras y los trabajadores asuntos de carácter reservado, con perjuicio de este Órgano Electoral;



VIII. Tener las trabajadoras y los trabajadores más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin causa justificada;

IX. Concurrir las trabajadoras y los trabajadores a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.

X. La sentencia ejecutoriada que imponga a las trabajadoras y los trabajadores una pena de prisión, que impida el cumplimiento de la relación laboral.

XI. La resolución firme derivada de un procedimiento laboral disciplinario.

En el supuesto de que se incurra en alguna de las causales de rescisión, se desahogará el procedimiento establecido en la Ley de los Trabajadores del Estado.

Artículo 40. Las trabajadoras y los trabajadores podrán renunciar en cualquier tiempo a la relación laboral, sin responsabilidad alguna para el Instituto; la renuncia debe formularse por escrito dirigido al Consejero Presidente, previo aviso al superior jerárquico, el cual preferentemente deberá darse por lo menos quince días antes de la fecha en que pretenda dejar el puesto.

CAPÍTULO SÉPTIMO FINIQUITOS Y LIQUIDACIONES

Artículo 41. Cuando la terminación de la relación laboral sea por renuncia, se le pagará un finiquito consistente en:

- I. El pago de las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional de conformidad al salario base que estuvieran pendientes de pago al momento de la renuncia;
- II. La prima de antigüedad equivalente a doce días¹⁰ de salario, de acuerdo con

¹⁰ Ley Federal del Trabajo, **Artículo 162.- Los trabajadores de planta** tienen derecho a una **prima de antigüedad**, de conformidad con las normas siguientes:

- I. **La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;**
- II. **Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;**
- III. **La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se**

los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, por cada año laborado, o en su caso la parte proporcional, la cual deberá sujetarse a los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando el trabajador haya cumplido 15 años de servicios, de acuerdo con el artículo 162, fracción III.

Fórmula: Salario Mínimo General Vigente Diario x 2= Valor del Salario para efecto del cálculo de prima de antigüedad (VS)

VS x 12 (días)= Prima de antigüedad por año

- III. Pago proporcional de fondo de ahorro, que a la fecha de terminación de la relación laboral no se haya depositado a las trabajadoras y los trabajadores en la cuenta de nómina correspondiente.
- IV. Pago proporcional de fondo de retiro que a la fecha de terminación de la relación laboral no se haya depositado a las trabajadoras y los trabajadores en la cuenta de nómina correspondiente.

Artículo 42. Cuando la terminación de la relación laboral sea imputable al Instituto, se pagará a las trabajadoras y los trabajadores las siguientes prestaciones:

- I. El pago de las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional de conformidad a su salario base que estuvieran pendientes de pago al momento de la separación del cargo.
- II. Indemnización constitucional de tres meses de salario integrado, conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.
- III. La prima de antigüedad equivalente a doce días de salario de acuerdo con los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo¹¹ por cada año laborado, o en su caso la parte proporcional, la cual deberá sujetarse a los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

¹¹ Idem

Fórmula: Salario Mínimo General Vigente Diario x 2= Valor del Salario para efecto del cálculo de prima de antigüedad (VS)

VS x 12 (días)= Prima de antigüedad por año

- IV. Indemnización equivalente a veinte días de salario integrado por cada uno de los años de servicios prestados, o en su caso la parte proporcional, de acuerdo con el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo¹².
- V. Pago proporcional de fondo de ahorro, que a la fecha de terminación de la relación laboral no se haya depositado al trabajador en la cuenta de nómina correspondiente.
- VI. Pago proporcional de fondo de retiro que a la fecha de terminación de la relación laboral no se haya depositado al trabajador en la cuenta de nómina correspondiente.

Artículo 43. Las Consejeras y los Consejeros que no concluyan el periodo del encargo para el que fueron nombrados por una causa no imputable a ellos, recibirán indemnización equivalente a veinte días de salario integrado por cada uno de los años de servicios prestados, de acuerdo con el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, o en su caso la parte proporcional, la cual deberá sujetarse a los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo además de tres meses de salario integrado.

Lo anterior con entera independencia del pago de las prestaciones, o de su correspondiente parte proporcional a las que tengan derecho al momento de la conclusión involuntaria de su encargo.

En caso de conclusión del periodo constitucional para el que fueron nombrados, recibirán la cantidad consistente en doce días de salario por concepto de prima de antigüedad por cada año efectivo de servicios en el Instituto, la cual deberá sujetarse a los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo:

¹² **Artículo 50.-** Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.



Fórmula: Salario Mínimo General Vigente Diario X 2= Valor del Salario para efecto del cálculo de prima de antigüedad (VS)

VS X 12 (días)= Prima de antigüedad por año

Además del pago de las prestaciones, o de su correspondiente parte proporcional a las que tengan derecho al momento de la conclusión de su encargo.