

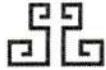
COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES INDIGENISTAS

REGLAMENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE COMPENSACIÓN ADICIONAL

Marzo 2015

1/7



CAPÍTULO PRIMERO GENERALIDADES

Artículo 1. El objetivo del presente instrumento será el de reglamentar los requisitos y procedimientos para la obtención de la Compensación Adicional.

Artículo 2. El objetivo de la compensación adicional será el de estimular al Trabajador por su desempeño sobresaliente en las responsabilidades relacionadas con su puesto o cargo que desarrolla dentro de su ámbito de competencia.

Artículo 3. El presente Reglamento se fundamenta en lo siguiente:

a) Estatuto Orgánico de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, **Artículo 26, Fracciones I, II, V, VI y VIII.**

b) Contrato Colectivo de Trabajo, cláusulas 65, 66 y 67.

Artículo 4. Para efectos del presente Reglamento se entenderá por:

CCT	Contrato Colectivo de Trabajo.
CDI	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.
CEN- SNTI	Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores Indigenistas.
Centros de Trabajo	Oficinas Centrales, Delegaciones Estatales, Centros Coordinadores para el Desarrollo Indígena y Radiodifusoras Culturales Indigenistas.
CES- SNTI	Comité Ejecutivo Seccional del Sindicato Nacional de Trabajadores Indigenistas.
CGAF	Coordinación General de Administración y Finanzas.
Comisión Nacional Mixta	Órgano colegiado encargado de seguir el procedimiento instaurado en los lineamientos para otorgar a los Trabajadores la compensación adicional.
Compensación Adicional	Estímulo económico que la CDI otorga a los Trabajadores que tengan un desempeño sobresaliente en las responsabilidades relacionadas con su puesto o cargo.
Jefe Inmediato	Funcionario que tenga a su cargo directo a Trabajadores sindicalizados que sean susceptibles de concursar para obtener una compensación adicional.
Reglamento	Instrumento para el pago de la Compensación Adicional que establece las condiciones, requisitos, criterios generales y específicos para ser beneficiado con una compensación adicional.

1/1



Salario integrado	Es aquel que está conformado por los siguientes conceptos mensuales: sueldo base, la compensación garantizada, ayuda de transporte, capacitación y desarrollo, despensa y previsión social múltiple.
Solicitud y cédula de evaluación	Formato que debe ser llenado y firmado por el Jefe Inmediato y la Secretaría General del CES o CEN, según corresponda, para proponer a un Trabajador como candidato a la Compensación Adicional.
Trabajador o Trabajadores	El Trabajador o la Trabajadora, trabajadores o trabajadoras de base de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y que sean miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Indigenistas.

Artículo 5. La CDI otorgará una Compensación Adicional, conforme a lo estipulado en las cláusulas 65, 66 y 67 del CCT por el desempeño sobresaliente de los Trabajadores en las responsabilidades relacionadas con su puesto o cargo que desarrolle dentro de su competencia.

Artículo 6. La Comisión Nacional Mixta, llevará a cabo evaluaciones cuatrimestrales en los tiempos y formalidades que ésta establezca.

Artículo 7. La Comisión Nacional Mixta será la única instancia facultada para tramitar el pago de esta prestación ante la CGAF, previo análisis y aprobación de las propuestas de Compensación Adicional, que envíen los centros de Trabajo al CEN al SNTI.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LOS CRITERIOS ESPECÍFICOS PARA SU OTORGAMIENTO

Artículo 8. La asignación del importe de la Compensación Adicional, será de un 40% como mínimo, del salario integrado actualizado del Trabajador (sueldo base, compensación garantizada, capacitación y desarrollo, previsión social múltiple, despensa y ayuda de transporte) del cuatrimestre respectivo, según el nivel y zona que corresponda.

Compensación Adicional = Salario integrado actualizado de 4 meses X 40%.

Artículo 9. El propósito del otorgamiento de las Compensaciones Adicionales, consiste en reconocer la labor de los Trabajadores más destacados, a través de una evaluación que sus Jefes Inmediatos y el CEN o CES del SNTI deben realizar y con ello motivarlos a una superación constante, promoviendo entre los demás, el aumento de su eficiencia, lo que redundará en una mayor calidad en los servicios que la CDI presta a la población indígena. Para ello es necesario establecer los factores que servirán como parámetros con los que se podrá evaluar el desempeño del Trabajador, los cuales se mencionan en el artículo siguiente.

Artículo 10. Factores a Evaluar:

I.- Evaluación de la productividad

La productividad es el principal factor para medir el desempeño de un Trabajador y se evalúa a través de la eficiencia y de la eficacia; para los efectos de este Reglamento se le otorga un



valor de 42 puntos.

Eficiencia.- Es la realización adecuada de las tareas se mide básicamente por la forma en que se llevan a cabo.

Eficacia.- Es la ejecución de las tareas en el menor tiempo posible.

I.- EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DESCRIBA LAS TRES TAREAS MÁS IMPORTANTES QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR.	FORMA DE REALIZARLA (EFICIENCIA)		MENCIONE EL TIEMPO EN QUE LA REALIZA (EFICACIA)	
	MEDIDA	Calificación	MEDIDA	Calificación
TAREA 1 :	EXCELENTE	7	MINIMO	7
	BUENA	3.5	REGULAR	3.5
	REGULAR	0	TARDIO	0
TAREA 2 :	EXCELENTE	7	MINIMO	7
	BUENA	3.5	REGULAR	3.5
	REGULAR	0	TARDIO	0
TAREA 3 :	EXCELENTE	7	MINIMO	7
	BUENA	3.5	REGULAR	3.5
	REGULAR	0	TARDIO	0
	SUBTOTAL	21	SUBTOTAL	21

II. Evaluación de la puntualidad:

La puntualidad es un factor importante que refleja mucho en el desempeño del Trabajador, ésta se puede medir a través de varios indicadores; tendrá para los fines del presente Reglamento, un valor total de 38 puntos.

Retardos.- Es la llegada del Trabajador más allá del tiempo de tolerancia, entre 16 y 30 minutos posteriores a la hora de entrada.

INDICADORES	CALIFICACION EN PUNTAJE		
	0-2 RETARDOS	3-5 RETARDOS	6 O MAS RETARDOS
II.- EVALUACIÓN DE LA PUNTUALIDAD SEÑALE LA CANTIDAD DE RETARDOS QUE TUVO EL TRABAJADOR EN EL PERIODO.	9.5	5	0
SUBTOTAL	9.5	5	0



Faltas.- Son los días en que el Trabajador no se presentó a laborar, sin justificación alguna.

INDICADORES	CALIFICACION EN PUNTAJE		
	NINGUNA FALTA	1-3 FALTAS	4 O MAS FALTAS
SEÑALE LA CANTIDAD DE FALTAS QUE TUVO EL TRABAJADOR EN EL PERIODO.	9.5	5	0
SUBTOTAL	9.5	5	0

Notas de impuntualidad.- Son las notas que se le hayan enviado al Trabajador por acumular tres retardos en una quincena.

INDICADORES	CALIFICACIÓN EN PUNTAJE		
	NINGUNA	1 NOTA	2 NOTAS
MENCIONE LA CANTIDAD DE NOTAS DE IMPUNTUALIDAD QUE HA RECIBIDO EL TRABAJADOR EN EL PERIODO.	9.5	5	0
SUBTOTAL	9.5	5	0

Premio de días por puntualidad.- Es el estímulo que recibe el Trabajador por llegar puntual durante 1 mes, que consiste en un día de asueto.

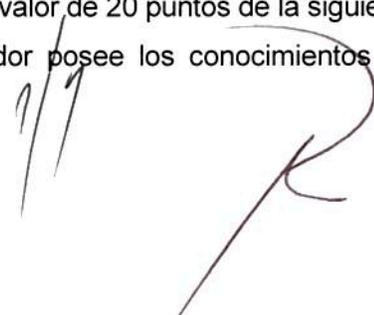
INDICADORES	CALIFICACIÓN EN PUNTAJE (VALORES)		
	MÁS DE 2	1-2	NINGUNA
MENCIONE LAS OCASIONES EN QUE SE HA HECHO MERECEDOR AL PREMIO DE DÍAS POR PUNTUALIDAD	9.5	5	0
SUBTOTAL	9.5	5	0

TOTAL DE PUNTOS PARTE II	38
---------------------------------	-----------

III. Evaluación de la aptitud y actitud:

La aptitud y la actitud son factores que nos permiten saber las cualidades intrínsecas del trabajador en el desempeño de sus actividades y se pueden observar de varias maneras. Para los efectos de este Reglamento se les otorga un valor de 20 puntos de la siguiente forma:

Conocimiento de sus funciones.- El trabajador posee los conocimientos necesarios de las funciones que desempeña.





INDICADORES	CALIFICACIÓN EN PUNTAJE (VALORES).		
	MUY BIEN	BIEN	SUFICIENTE
CONOCE SUS FUNCIONES	1.5	1	.5
POSEE HABILIDADES	1.5	1	.5
SUBTOTAL	3	2	1

Criterio.- El trabajador posee capacidad para analizar, interpretar y resolver los problemas que se le presenten en el desempeño de sus funciones.

INDICADORES	CALIFICACIÓN EN PUNTAJE (VALORES)		
	MUY BIEN	BIEN	SUFICIENTE
CAPACIDAD DE ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.	3	2	1
SUBTOTAL	3	2	1

Necesidad de supervisión.- Cuando requiere supervisión el trabajador para realizar las actividades inherentes a sus funciones.

INDICADORES	CALIFICACION EN PUNTAJE (VALORES).		
	NO REQUIERE	ESPORADICA	CONSTANTE
REQUIERE SUPERVISION.	3	1	0
SUBTOTAL	3	1	0

Iniciativa.- Disposición para crear e innovar métodos o sistemas mejorando la organización del trabajo, lo que se traduce en una prestación de servicios con mayor calidad y menor tiempo.

INDICADORES	CALIFICACION EN PUNTAJE (VALORES).		
	CONSTANTE	REGULAR	OCASIONAL
DISPONE DE CREATIVIDAD PARA IMPLEMENTAR MÉTODOS O SISTEMAS MEJORANDO LA ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO.	4	2	1
SUBTOTAL	4	2	1

2/4



Calidad del trabajo.- Disponibilidad para realizar con exactitud y confiabilidad en los trabajos que le son encomendados.

INDICADORES	CALIFICACION EN PUNTAJE (VALORES).		
	CONSTANTE	REGULAR	OCASIONAL
DISPONIBILIDAD PARA REALIZAR LOS TRABAJOS QUE LE SON ENCOMENDADOS.	2	1	.5
GENERA CONFIANZA Y CREDIBILIDAD EN LAS COMISIONES QUE SE LE ENCOMIENDAN EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.	2	1	.5
SUBTOTAL	4	2	1

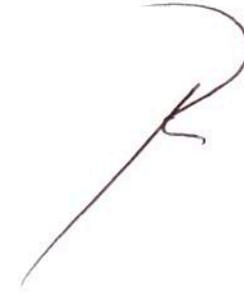
Disciplina.- Desempeña las funciones laborales con una conducta positiva y asertiva dando ejemplo de responsabilidad y respeto hacia sus superiores, compañeros de trabajo y público en general.

INDICADORES	CALIFICACION EN PUNTAJE (VALORES).		
	CONSTANTE	REGULAR	OCASIONAL
REALIZA SUS FUNCIONES LABORALES EN UN AMBIENTE DE CORDIALIDAD Y RESPETO, TANTO EN EL INTERIOR DEL ÁREA DE TRABAJO COMO EN LA ATENCIÓN AL PÚBLICO.	3	2	1
SUBTOTAL	3	2	1

TOTAL DE PUNTOS PARTE III	20
----------------------------------	-----------

TOTAL DE PUNTOS PARTE I	42
TOTAL DE PUNTOS PARTE II	38
TOTAL DE PUNTOS PARTE III	20
TOTAL	100

7/7





CAPÍTULO TERCERO DE LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA

Artículo 11. La responsable única de la aplicación del presente Reglamento será la Comisión Nacional Mixta.

Artículo 12. La Comisión Nacional Mixta estará integrada por dos representantes del CEN del SNTI y dos representantes de la CDI.

Los integrantes de la Comisión Nacional Mixta, podrán designar a un suplente en ausencia del titular dándose por entendido que éste realizará sus funciones por esa única ocasión.

Artículo 13. Los miembros de la Comisión Nacional Mixta, pueden ser removidos por quienes fueron designados, notificando a la Comisión Nacional Mixta, dentro de los diez días siguientes a la remoción.

Artículo 14. Las funciones de la Comisión Nacional Mixta, serán las siguientes:

- I. Difundir el presente Reglamento en la página web de la CDI y/o por cualquier otro medio que sea necesario, haciendo énfasis en el objetivo de la prestación, en los criterios para su autorización y en el procedimiento para su otorgamiento.
- II. Supervisar la aplicación del presente Reglamento, a fin de que todos los Trabajadores que reúnan los requisitos marcados por éste, tengan las mismas oportunidades para participar.
- III. Proporcionar y asesorar a los Jefes Inmediatos, al CEN y al CES del SNTI el formato "SOLICITUD Y CEDULA DE EVALUACIÓN para COMPENSACIÓN ADICIONAL" para su aplicación.
- IV. Recibir y analizar las solicitudes presentadas y determinar cuáles cumplen los requisitos marcados en el presente Reglamento.
- V. Presentar a la CGAF las propuestas aprobadas para el trámite de pago respectivo.
- VI. Remitir e informar a los Jefes Inmediatos, al CEN y CES del SNTI la relación de Trabajadores beneficiados.
- VII. Elaborar un programa de trabajo anual, en el que se indicarán las fechas del envío de convocatorias y bases, remitiéndolo en tiempo y forma a los Centros de Trabajo, al CEN y CES del SNTI.
- VIII. Fomentar y aplicar el otorgamiento de las Compensaciones Adicionales de manera objetiva y equitativa, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el presente Reglamento.
- IX. Elaborar minuta de trabajo para hacer constar las actividades desarrolladas durante el proceso de revisión.
- X. Las demás que se deriven de la naturaleza de las funciones propias de esta Comisión Nacional Mixta.

1/1



CAPÍTULO CUARTO DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 15. Todos los candidatos serán propuestos de manera conjunta por el Jefe Inmediato del Trabajador y el CES del SNTI, y la solicitud será evaluada y requisitada en los Centros de Trabajo.

Tratándose de las propuestas de los comisionados sindicales, que tengan licencia con goce de sueldo el responsable de evaluar al trabajador deberá ser la Secretaría General del SNTI.

Artículo 16. La Compensación Adicional será otorgada al trabajador por los méritos demostrados en el cumplimiento de sus funciones, por lo que será necesario que los trabajadores propuestos como candidatos a la Compensación Adicional tengan una antigüedad de más de 6 meses de servicio ininterrumpido.

Artículo 17. Las solicitudes de los trabajadores propuestos de manera conjunta por el jefe inmediato y el CES del Centro de Trabajo para obtener la Compensación Adicional serán remitidas a la Comisión Nacional Mixta, para su análisis mediante el formato anexo () "SOLICITUD y CEDULA DE EVALUACION PARA COMPENSACIÓN ADICIONAL" una vez abierta la convocatoria que para tales efectos emita la misma.

Artículo 18. Los responsables de realizar la evaluación, y de firmar y presentar la solicitud para una Compensación Adicional serán el Jefe Inmediato del Trabajador, de manera conjunta con el CES del SNTI, por lo que incurrirán en responsabilidad si se falsean datos.

Artículo 19. La Compensación Adicional será otorgada a un trabajador por los méritos demostrados en el cumplimiento de sus funciones, por lo tanto, no se autorizará una Compensación Adicional a Trabajadores con la promesa de éstos de cumplir funciones extraordinarias.

Artículo 20. La prestación económica será cubierta a través de la forma regular del pago de nómina y conforme al plazo que establezca la Comisión Nacional Mixta.

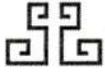
Artículo 21. Las deducciones a que estará sujeta la Compensación Adicional serán Impuesto Sobre la Renta y, en su caso, la Pensión Alimenticia, cuando exista orden dictada por Autoridad Judicial competente.

Artículo 22. La acción para exigir el pago de la prestación de Compensación Adicional, prescribirá al término de un año, contado a partir de la fecha en que sea notificado que le fue otorgado dicho estímulo, el cual es exigible por parte del Trabajador beneficiado.

Artículo 23. Para los casos no previstos en el presente Reglamento, la Comisión Nacional Mixta estará facultada para resolver los mismos. En los casos en que los integrantes de la Comisión Nacional Mixta, no llegaran a un acuerdo con relación a casos específicos, los mismos deberán turnarse para su determinación a la CGAF, quienes resolverán de manera conjunta en definitiva, en coordinación con la Secretaría General del CEN del SNTI.

Artículo 24. Una vez concluido el proceso de evaluación cuatrimestral La Comisión Nacional Mixta deberán turnar todos los cuestionarios de evaluación a la Subdirección de Relaciones Laborales y Prestaciones, para su integración al archivo personal del Trabajador.

7/7



TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Reglamento se expide de común acuerdo con la Coordinación General de Administración y Finanzas de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, la Secretaría General del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores Indígenas y los Representantes de la Comisión Nacional Mixta

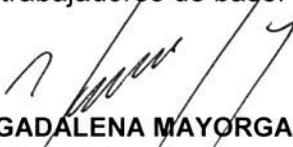
SEGUNDO.- El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente del depósito del mismo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

TERCERO.- El presente Reglamento abroga el reglamento que se encuentra registrado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

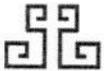
CUARTO. El presente Reglamento deberá ser revisado a solicitud de la Comisión Nacional Mixta de Compensación Adicional cuando así se requiera, con el objeto de aplicar las reformas convenientes en beneficio de los Trabajadores.

QUINTO.- La Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores Indígenas, deberán depositar para su registro 5 ejemplares de este documento ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en un plazo no mayor a 10 días hábiles a partir de su autorización, el cual forma parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo.

SEXTO.- La Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, se obliga a que dentro de los 10 días siguientes, de que sea depositado el presente Reglamento en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, hacer del conocimiento a Oficinas Centrales, Delegaciones Estatales, Centros Coordinadores para el Desarrollo Indígena, Radiodifusoras y Secciones Sindicales, a través de su página electrónica www.cdi.gob.mx/comunidad, con el propósito de que en cada centro de trabajo se imprima y entregue el presente Reglamento a cada uno de los trabajadores de base.


**LC. NUVIA MAGDALENA MAYORGA
DELGADO**
DIRECTORA GENERAL DE LA COMISION
NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE
LOS PUEBLOS INDIGENAS


**C. JESÚS GABRIEL MANDUJANO
HIDALGO**
EL SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ
EJECUTIVO NACIONAL DEL SINDICATO
NACIONAL DE TRABAJADORES
INDIGENISTAS



CDI

COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS



Comité Ejecutivo Nacional



CDI

COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

FORMATO "SOLICITUD Y CÉDULA DE EVALUACIÓN" COMPENSACIÓN ADICIONAL



Comité Ejecutivo Nacional

FECHA: _____

I.- DATOS DEL TRABAJADOR			
NOMBRE:		SEXO:	
CURP:	RFC:	ESTADO CML:	
PUESTO:	NIVEL:	ANTIGÜEDAD	
		GOB. FED:	CDI:
ÁREA DE ADSCRIPCIÓN:		NIVEL MÁXIMO DE ESTUDIOS:	

II.- EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DESCRIBA LAS TRES TAREAS MÁS IMPORTANTES QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR.	FORMA DE REALIZARLA (EFICIENCIA)		MENCIONE EL TIEMPO EN QUE LA REALIZA (EFICACIA)	
	MEDIDA	Calificación	MEDIDA	Calificación
TAREA 1 :	EXCELENTE		MINIMO	
	BUENA		REGULAR	
	REGULAR		TARDIO	
TAREA 2 :	EXCELENTE		MINIMO	
	BUENA		REGULAR	
	REGULAR		TARDIO	
TAREA 3 :	EXCELENTE		MINIMO	
	BUENA		REGULAR	
	REGULAR		TARDIO	
	SUBTOTAL		SUBTOTAL	

III.- EVALUACIÓN DE LA PUNTUALIDAD	MEDIDA	Calificación	MEDIDA	Calificación
SEÑALE LA CANTIDAD DE RETARDOS Y DE FALTAS QUE TUVO EL TRABAJADOR EN EL PERIODO.	0 - 2 RETARDOS		NINGUNA FALTA	
	3 - 5 RETARDOS		1 - 3 FALTAS	
	6 O MÁS RETARDOS		4 FALTAS	

2/4



CDI

COMISIÓN NACIONAL
PARA EL DESARROLLO
DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS



S
N
T
I
Comité Ejecutivo Nacional

	Notas de Impuntualidad	Calificación	Premios de Días por Puntualidad	Calificación
MENCIONE LAS NOTAS DE IMPUNTUALIDAD QUE TUVO EL TRABAJADOR EN EL PERIODO Y LAS OCASIONES EN QUE SE HA HECHO ACREEDOR AL PREMIO DE DÍAS POR PUNTUALIDAD	NINGUNA		MÁS DE 2	
	1 NOTA		1 - 2 OCASIONES	
	2 NOTAS		NINGUNA OCASIÓN	
	SUBTOTAL		SUBTOTAL	

IV.- EVALUACIÓN DE LA APTITUD Y LA ACTITUD	Conocimiento de funciones	Calificación	Necesidad de supervisión	Calificación
SEÑALE EN QUE MEDIDA EL TRABAJADOR CONOCE SUS FUNCIONES Y POSEE HABILIDADES. POSEE CRITERIO Y CADA CUANDO REQUIERE SUPERVISIÓN.	MUY BIEN		NO REQUIERE	
	BIEN		ESPORÁDICA	
	SUFICIENTE		CONSTANTE	
	Calidad en el trabajo	Calificación	Disciplina	Calificación
SEÑALE SI EL TRABAJADOR TIENE CREATIVIDAD PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO CON CALIDAD Y EN QUE MEDIDA CUMPLE LAS NORMAS Y RESPETA SU ÁMBITO LABORAL.	CONSTANTE		CONSTANTE	
	REGULAR		REGULAR	
	OCASIONAL		OCASIONAL	
	SUBTOTAL		SUBTOTAL	

V.- CALIFICACIÓN GLOBAL				
FACTOR	CALIFICACIÓN	OTORGAMIENTO DE LA COMPENSACIÓN ADICIONAL		
PRODUCTIVIDAD		SE OTORGA	SI	NO
PUNTUALIDAD		OBSERVACIONES AL DICTAMEN		
APTITUD Y ACTITUD				
TOTAL:				

VI.- CERTIFICACIÓN*	
FECHA: _____	
PROPUSO, REQUISITÓ Y CALIFICÓ:	
JEFE INMEDIATO	SECCIÓN SINDICAL
_____	_____
NOMBRE Y FIRMA	NOMBRE Y FIRMA



Handwritten signature and initials