

INSTITUTO NACIONAL DE
CIENCIAS MÉDICAS Y NUTRICIÓN
"SALVADOR ZUBIRÁN"
MADEIRA Y CIEDNO PÚBLICO
SUBSECRETARÍA DE EGRESOS
UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

México Distrito Federal a 14 de Diciembre de 2012

H)- El Tribunal: al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje:

J)- Las Condiciones: a las Condiciones Generales del Trabajo vigentes en el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán.

J)- Subdirección: Subdirección de Recursos Humanos

K) INDUCCION:

a) La orientación impartida al Trabajador de nuevo ingreso mediante la cual se conocen los objetivos y funciones genéricas del Instituto.

b) Inducción al puesto: La orientación impartida al Trabajador de nuevo ingreso, mediante la cual se le darán a conocer los objetivos y funciones genéricas del puesto a ocupar misma que deberá ser aplicable a la persona del área en que se encuentre adscrito.

L) CAPACITACION - Al proceso permanente cuyo propósito es desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los Trabajadores para que estos se desempeñen adecuadamente en su puesto de trabajo.

M) COMPETENCIA.- La aptitud de un Trabajador para desempeñar una función productiva en diferentes ámbitos laborales y con base en los requerimientos de calidad esperados misma que se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber y el hacer.

N) POBLACION, OBJETO DE LA CAPACITACION.- A los Trabajadores del Instituto receptores de capacitación para el mejor desarrollo de las funciones que tienen asignadas.

N) CAPACITACION PARA INCREMENTAR LA COMPETENCIA TÉCNICA.- A todas aquellas acciones orientadas a desarrollar los conocimientos y habilidades que son útiles para la generalidad de los puestos, así como aquellos de carácter técnico y profesional necesarios para el desempeño de un puesto.



O) CAPACITACION PARA EL DESARROLLO. A todas aquellas acciones que favorezcan el cumplimiento de los perfiles de puesto superiores, mediante la participación y acreditación de los eventos del Programa Especifico de Capacitación o de Formación Académica, a fin de que el Trabajador este en posibilidad de solicitar su inscripción en el procedimiento escalafonario.

P) FORMACION ACADÉMICA.- A todas aquellas acciones realizadas en coordinación con las instituciones facultadas para otorgar certificados y grados académicos.

Q) PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACION.- Es la integración anual de todos los programas específicos y sustantivos de capacitación del Instituto.

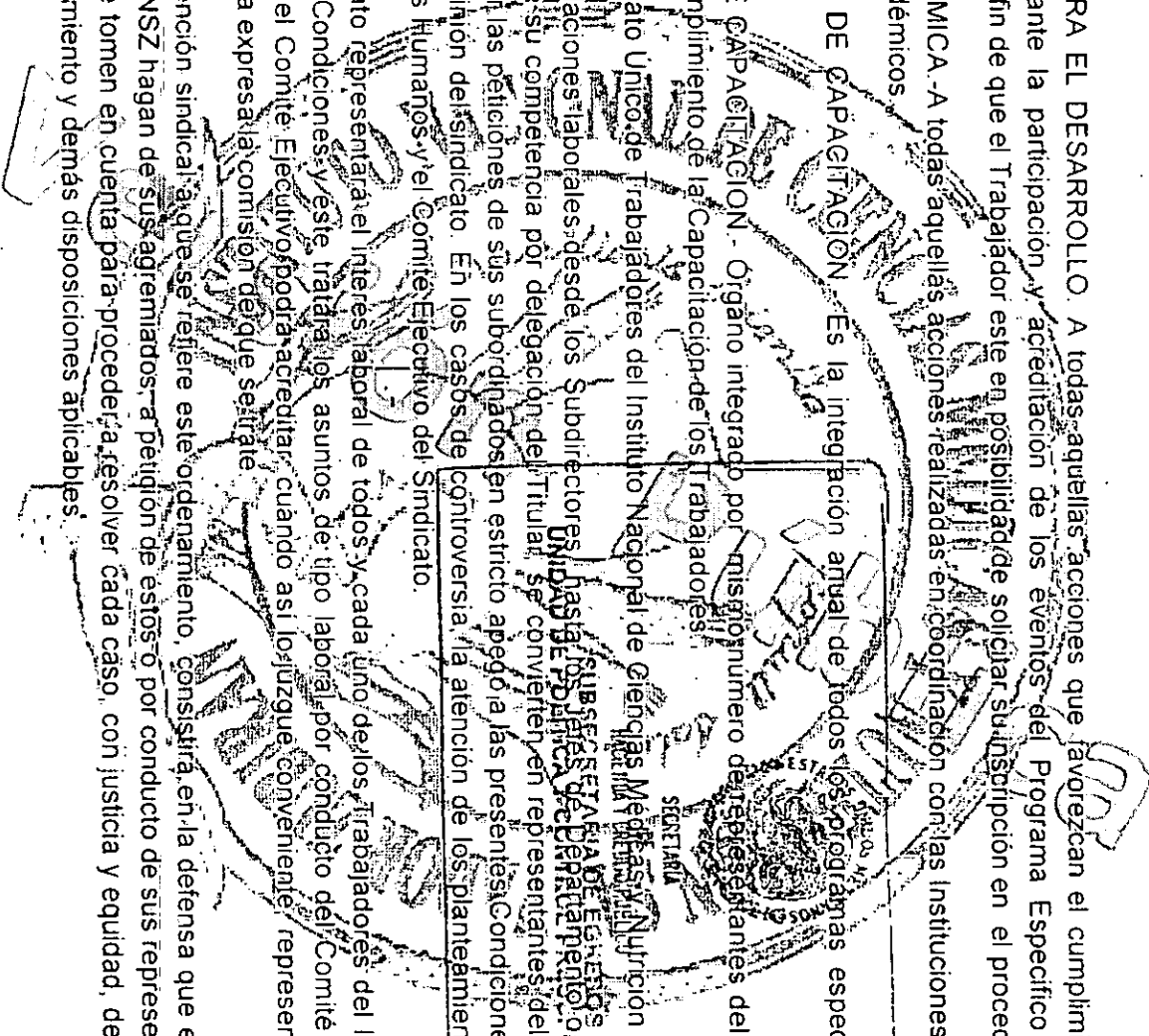
R) COMISION MIXTA DE CAPACITACION.- Organó integrado por mismo número de representantes del Instituto y del Sindicato para vigilar el estricto cumplimiento de la Capacitación de los Trabajadores.

S) SUTINCMNSZ.- Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán.

ARTICULO 3.- En las relaciones laborales desde los Subdirectores hasta los jefes de Departamento Responsables de área, actuando en el ámbito de su competencia por delegación del Titular, se convierten en representantes del mismo y con sus actos están obligados a resolver las peticiones de sus subordinados en estricto apego a las presentes Condiciones Generales de Trabajo tomando en cuenta la opinión del sindicato. En los casos de controversia, la atención de los planteamientos será a través de la Subdirección de Recursos Humanos y el Comité Ejecutivo del Sindicato.

ARTICULO 4.- El Sindicato representará el interés laboral de todos y cada uno de los Trabajadores del Instituto, a quienes sean aplicables las presentes Condiciones y este tratará los asuntos de tipo laboral por conducto del Comité Ejecutivo del Sindicato. Para asuntos especiales el Comité Ejecutivo podrá acreditar cuando así lo juzgue conveniente, representantes por medio de un oficio que señale en forma expresa la comisión de que se trate.

ARTICULO 5.- La intervención sindical a que se refiere este ordenamiento, consistirá en la defensa que el Comité Ejecutivo y los delegados del SUTINCMNSZ hagan de sus agremiados a petición de estos o por conducto de sus representantes, quienes podrán aportar elementos que se tomen en cuenta para proceder a resolver cada caso, con justicia y equidad, dentro de los lineamientos de la Ley, de este ordenamiento y demás disposiciones aplicables.



ARTÍCULO 6. - En las relaciones jurídicas del trabajo entre el Titular y los Trabajadores, de base al servicio del Instituto, se rigen por los siguientes ordenamientos:

- I.- Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- II.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional.
- III.- Las presentes Condiciones.

En lo no previsto por los ordenamientos mencionados, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso y los principios generales de derecho y equidad.

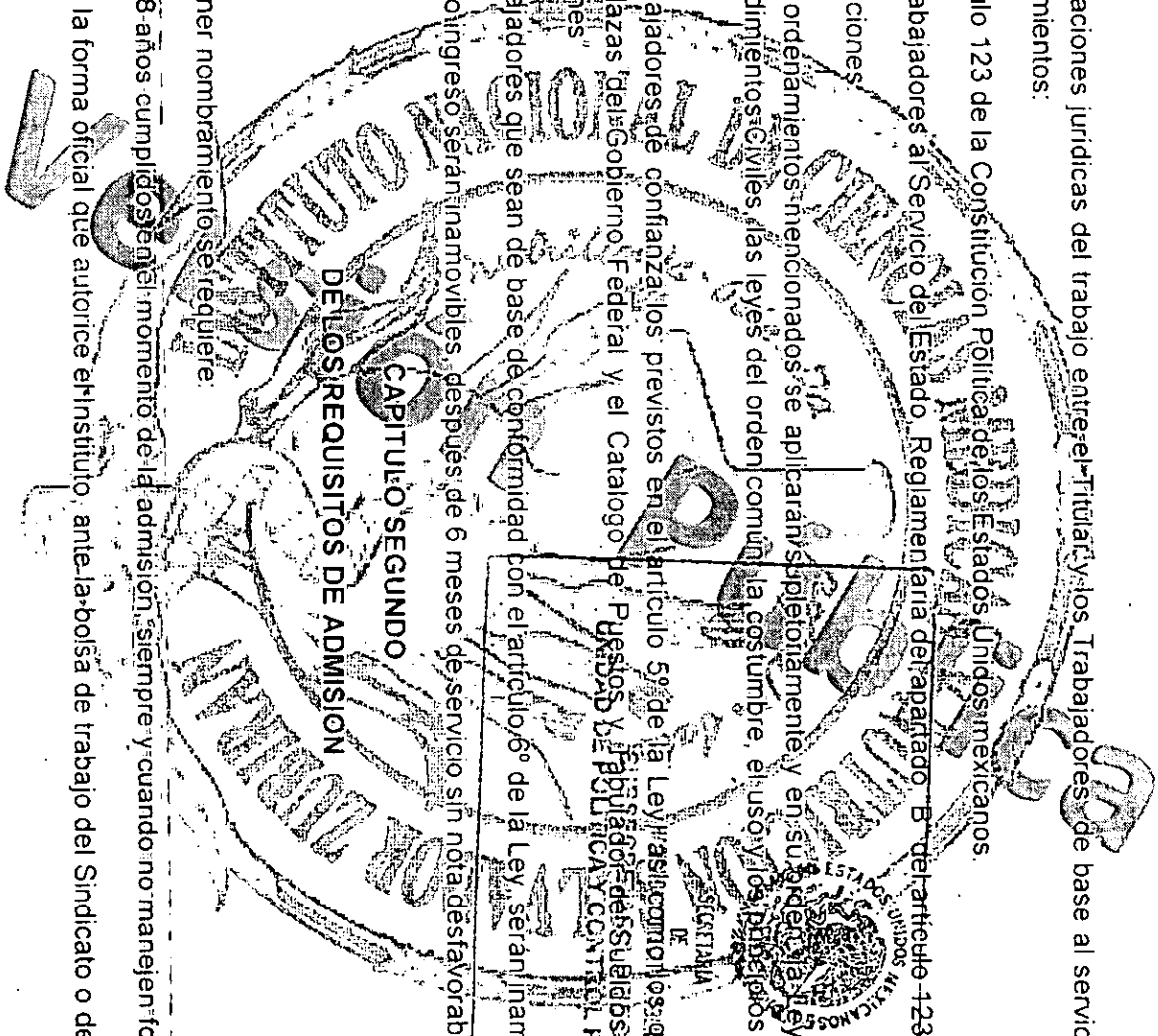
ARTÍCULO 7. - Son Trabajadores de confianza los previstos en el artículo 5º de la Ley y así como los que señalen el Catálogo General de Puestos y Plazas del Gobierno Federal y el Catálogo de Puestos y Plazas de las Subsecretarías Ramas Médica, Paramédica y Grupos Afines".

ARTÍCULO 8. - Los Trabajadores que sean de base de conformidad con el artículo 6º de la Ley, serán inamovibles. Los trabajadores de nuevo ingreso, serán inamovibles, después de 6 meses de servicio sin nota desfavorable en el expediente.

**CAPITULO SEGUNDO
DE LOS REQUISITOS DE ADMISION**

ARTÍCULO 9. - Para obtener nombramiento, se requiere:

- I.- Tener por lo menos 18 años cumplidos en el momento de la admisión, siempre y cuando no manejen fondos y valores.
- II.- Presentar solicitud en la forma oficial que autorice el Instituto, ante la bolsa de trabajo del Sindicato o del propio Instituto.



III. Ser de nacionalidad mexicana, con la excepción prevista en el artículo 9 de la Ley

IV. Estar en pleno ejercicio de los derechos civiles.

V. Acreditar el cumplimiento de la Ley de Servicio Militar Nacional, en su caso.

VI. Acreditar mediante los exámenes correspondientes la posesión de los conocimientos, aptitudes físicas, mentales y de buena salud necesarias para el desempeño del cargo a que se aspire. Así como cubrir los requisitos específicos que señalan el Catálogo de Puestos y Tabulador de Sueldos de las Ramas Médica, Paramédica y Grupos Aftmes.

VII. No haber sido inhabilitado de cargo o comisión oficial de acuerdo con la Constancia de No inhabilitación expedida por la Secretaría de la Función Pública.

VIII. Manifestar, bajo protesta de decir verdad, si se encuentra desempeñando otro puesto en alguna otra dependencia o entidad, presentando en su caso la constancia de compatibilidad de empleos. No será impedimento para ingresar al estado de embarazo.

ARTICULO 10. Los profesionales, además de los requisitos generales, deberán presentar en su caso el título y haber sido por alguna Institución Educativa legalmente autorizada y Cédula Profesional expedida por la Dirección General de Profesiones.

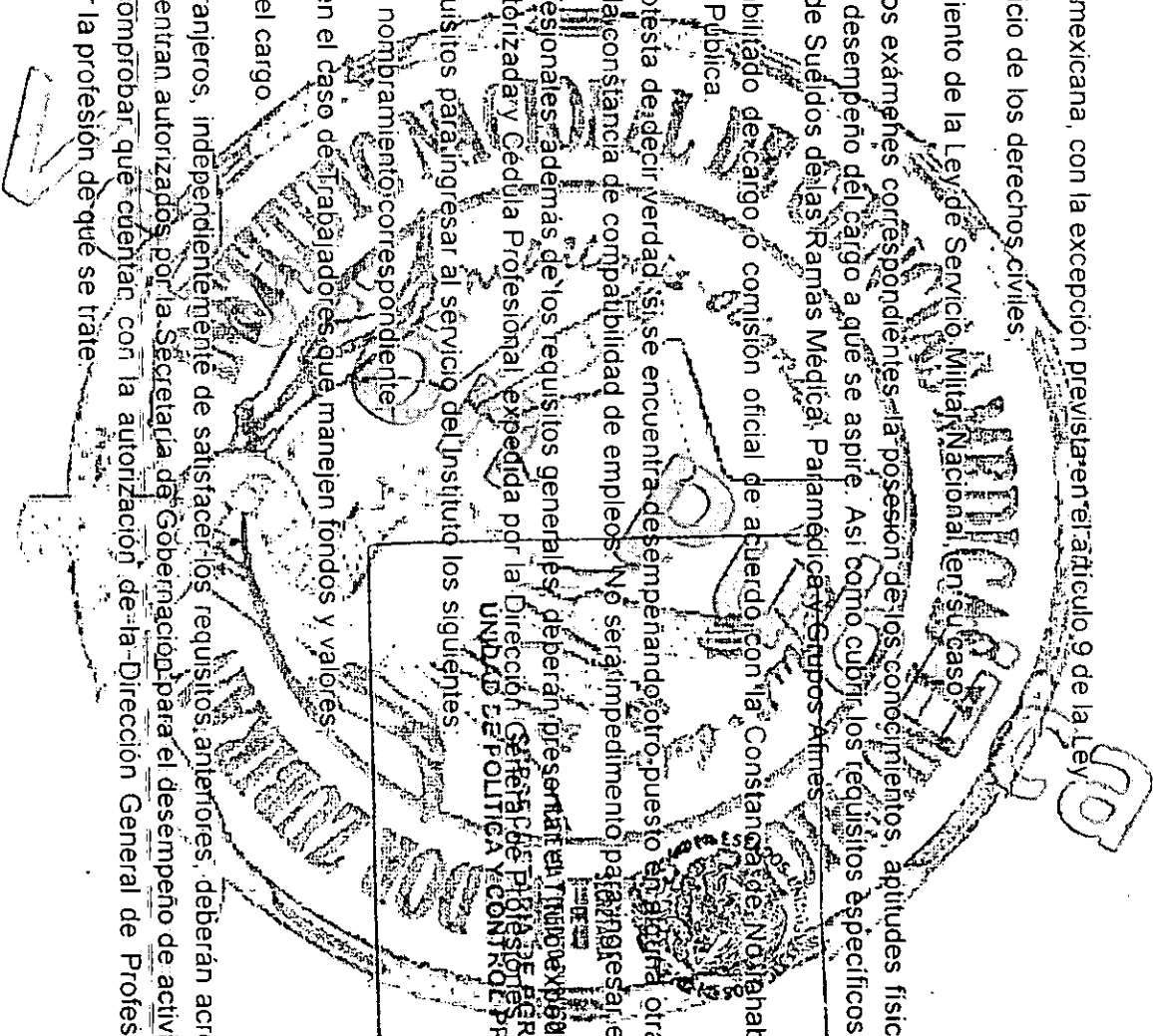
ARTICULO 11. Son requisitos para ingresar al servicio del Instituto los siguientes:

I. Tener conferido el nombramiento correspondiente.

II. Otorgar caución, en el caso de trabajador, que manejen fondos y valores.

III. Tomar posesión del cargo.

ARTICULO 12. Los extranjeros, independientemente de satisfacer los requisitos anteriores, deberán acreditar su correcta calidad migratoria y que se encuentran autorizados por la Secretaría de Gobernación para el desempeño de actividades remuneradas. Los profesionales deberán comprobar que cuentan con la autorización de la Dirección General de Profesiones, en los casos que corresponda para ejercer la profesión de que se trate.



UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO

CAPITULO TERCERO
DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTICULO 13.- Nombramiento es el documento Oficial mediante el cualse formaliza la relación jurídico-laboral entre el Titular y el Trabajador, por lo que se obligan al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la Ley, en las presentes Condiciones. Y en las que sean conforme al uso y a la buena fe.

ARTICULO 14.- La relación laboral entre el Titular y los Trabajadores se acreditará con el Nombramiento respectivo. El Titular o en su caso el servidor público facultado para ello expedirá los nombramientos de los cuales los Trabajadores prestarán sus servicios, debiendo entregar copia de este documento al Trabajador en el acto de toma de posesión.

Recibida y cumplida la asignación de plaza de base del Trabajador que ingrese al servicio del Instituto, este deberá expedir al Trabajador dicho nombramiento de base a más tardar dentro de los cuarenta y cinco días posteriores al plazo que señala el artículo 6° de la Ley, en el entendido de que el concepto de Trabajador de base se refiere a aquél que se le ha otorgado un nombramiento para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, cuyas funciones no sean consideradas de confianza o que tengan una antigüedad mayor de seis meses en los términos establecidos por el artículo 6° de la Ley.

ARTICULO 15.- Para los efectos del artículo anterior por conducto del Titular o el Servidor Público facultado para ello, expedirá a todo Trabajador el Nombramiento, correspondiente el cual deberá contener los datos a que se refiere el artículo 15 de la Ley. De igual manera, todos los Trabajadores deberán entregarseles copia de su nombramiento.

ARTICULO 16.- Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, Nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
- II. El puesto y los servicios que deban prestarse; los que se determinarán con la mayor precisión posible, y de acuerdo a las actividades inherentes al puesto que señala las descitas en el profesograma.

- III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.
- IV. El horario y la duración de la jornada de trabajo.
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.
- VI. El lugar en el que prestará sus servicios.

ARTICULO 17. - El nombramiento podrá ser: Definitivo, provisional, Interino, por Tiempo Fijo o por Obra Determinada de acuerdo a lo señalado por el artículo 15 fracción III de la Ley.

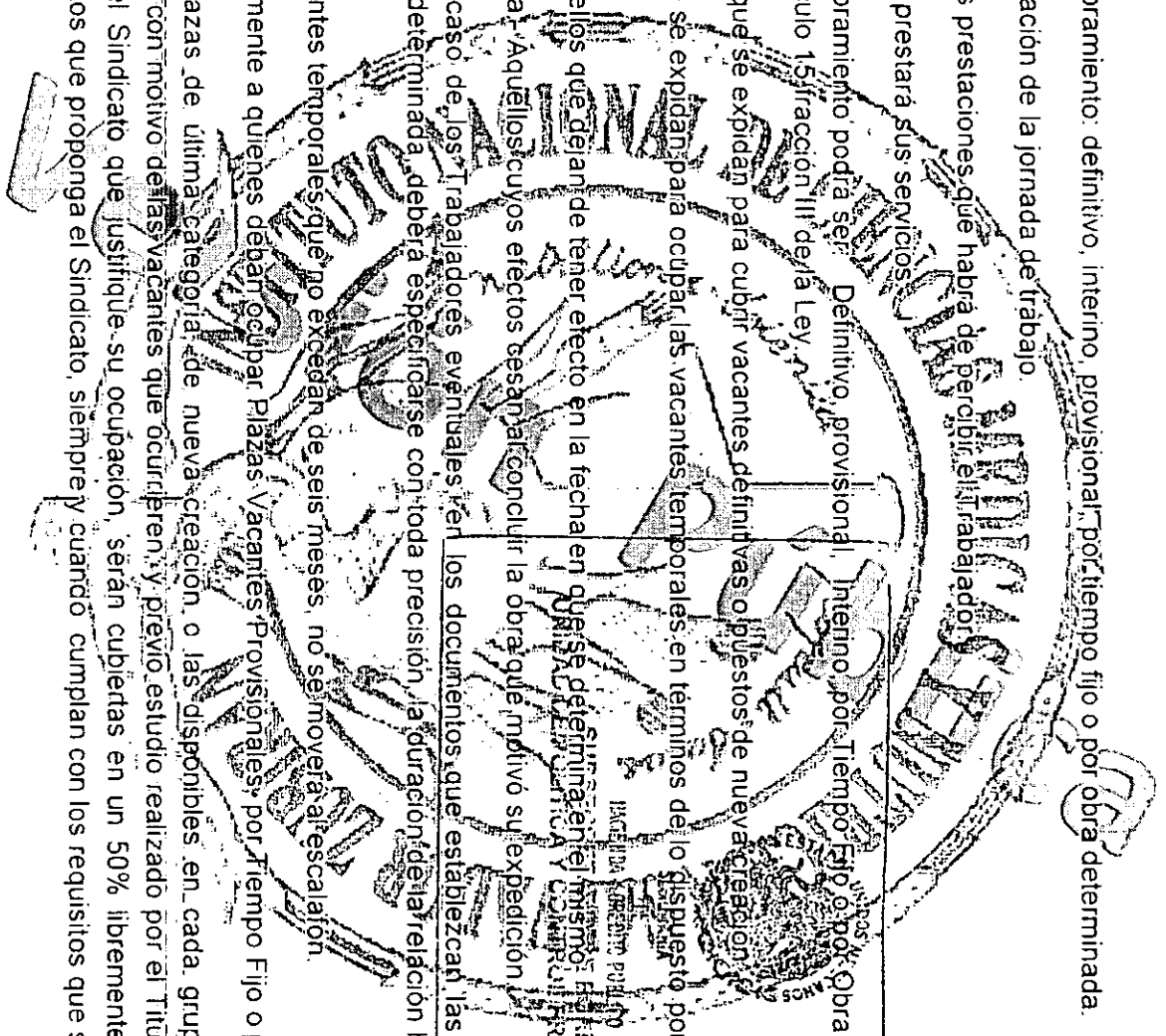
- a) Definitivos: aquellos que se expidan para cubrir vacantes definitivas o puestos de nueva creación.
- b) Temporales.- Los que se expidan para ocupar las vacantes temporales en términos de lo dispuesto por los artículos 63, 64 y 65 de la Ley.
- c) Por tiempo fijo.- Aquellos que dejen de tener efecto en la fecha en que se determine en el mismo el término de su vigencia.
- d) Por obra determinada.- Aquellos cuyos efectos cesan al concluir la obra que motivó su expedición.

ARTICULO 18. - En el caso de los Trabajadores eventuales, en los documentos que establezcan las relaciones laborales por Tiempo Fijo o por Obra determinada, deberá especificarse con toda precisión, la duración de la relación laboral o la naturaleza de la obra.

Quando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses, no se moverá a escalafón.

El Titular nombrará libremente a quienes deban ocupar Plazas Vacantes Provisionales por Tiempo Fijo o por Obra Determinada.

ARTICULO 19. - Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren y previo estudio realizado por el Titular del Instituto, tomando en cuenta la opinión del Sindicato que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por el Titular y el 50% restante por los candidatos que proponga el Sindicato, siempre y cuando cumplan con los requisitos que señale el profesiograma.



INSTITUTO FEDERAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS
 DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTARIO

ARTÍCULO 20.- Todo nombramiento que se expida quedará sin efectos si el Trabajador no se presenta a tomar posesión del empleo conferido dentro de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que le sea comunicada su designación.

Este plazo podrá ser ampliado a juicio de la Autoridad competente o a petición del Sindicato cuando circunstancias especiales y justificadas así lo ameriten.

Queda prohibido utilizar los servicios de personas que carezcan de nombramiento. Aquellos que violen estas disposiciones serán acreedores a las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 21.- El Instituto, dará aviso al Sindicato en un término de 10 días hábiles, de las plazas de base que hubieren quedado vacantes, así como las que sean de nueva creación, para el efecto de que las mismas se cubran a través del procedimiento escalafonario establecido en los artículos del 47 al 52 de la Ley.

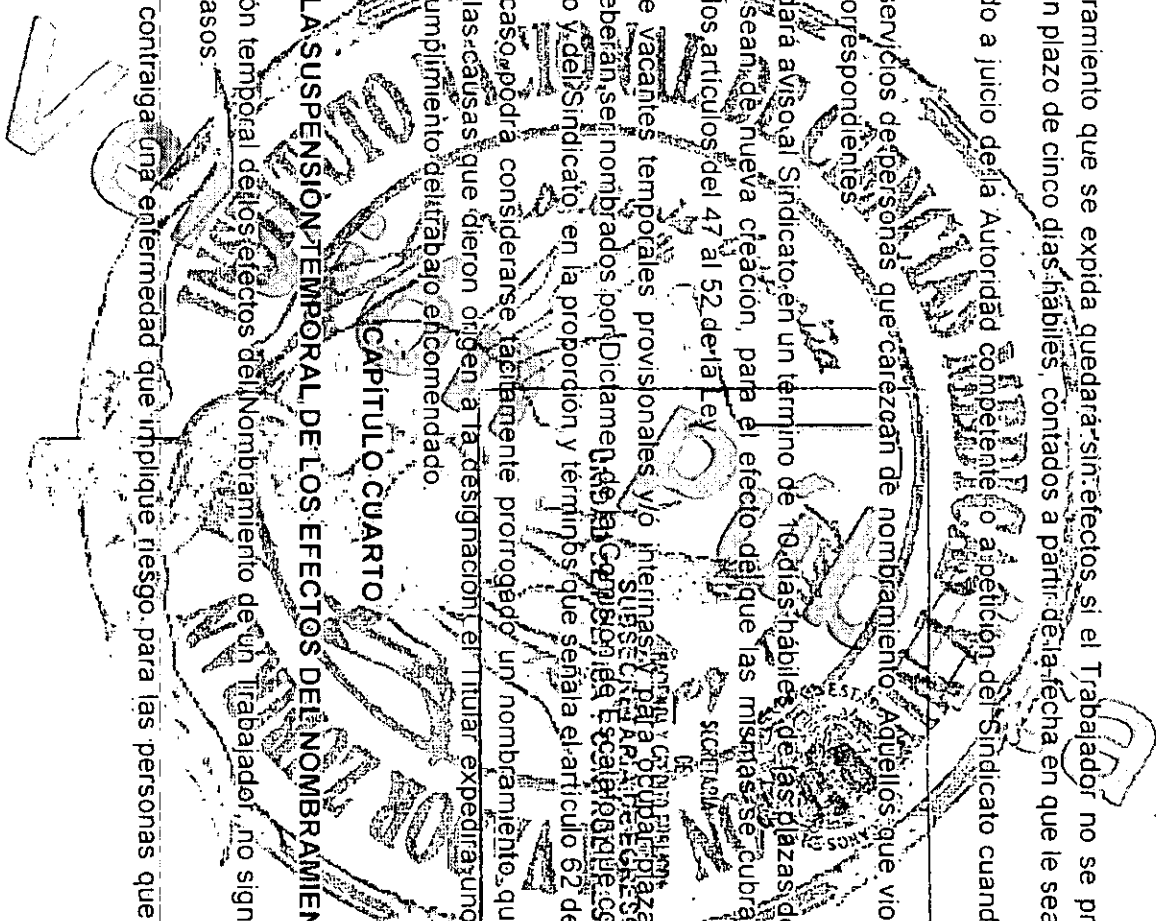
ARTÍCULO 22.- En caso de vacantes temporales provisionales y/o interinas para cubrir plaza de base con nombramiento definitivo, los Trabajadores deberán ser nombrados por Dictamen de la Comisión de Escalafón que corresponde propuesta de las Bolsas de Trabajo del Instituto y del Sindicato, en la proporción y términos que señala el artículo 62 de la Ley.

ARTÍCULO 23.- En ningún caso podrá considerarse tácitamente prorrogado un nombramiento que hubiese sido expedido por Tiempo Fijo. Si subsistieran las causas que dieron origen a la designación, el titular expedirá uno nuevo por el tiempo que se considere suficiente para el cumplimiento del trabajo encomendado.

DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO.

ARTÍCULO 24.- La suspensión temporal de los efectos del Nombramiento de un Trabajador, no significa el cese del mismo y solo procederá en los siguientes casos:

1. Cuando el Trabajador contraiga una enfermedad que implique riesgo para las personas que trabajan con él, se requerirá Dictamen del ISSSTE.



II. - Cuando el Trabajador se encuentre sujeto de prisión preventiva seguida de Sentencia Absolutoria o de arresto impuesto por la Autoridad Administrativa o Judicial, a menos que tratándose del arresto el Tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del Trabajador. En caso de que el Trabajador sea objeto de una detención o arresto mayor de tres días, deberá comunicarlo por los medios posibles a su alcance ya sea al Departamento de su Adscripción al Sindicato y/o a la Subdirección de Recursos Humanos, dentro de los diez días hábiles siguientes de que sea privado de su libertad, al efecto de que las fallas de asistencia que se generen, no se tengan como constitutivas de abandono de empleo.

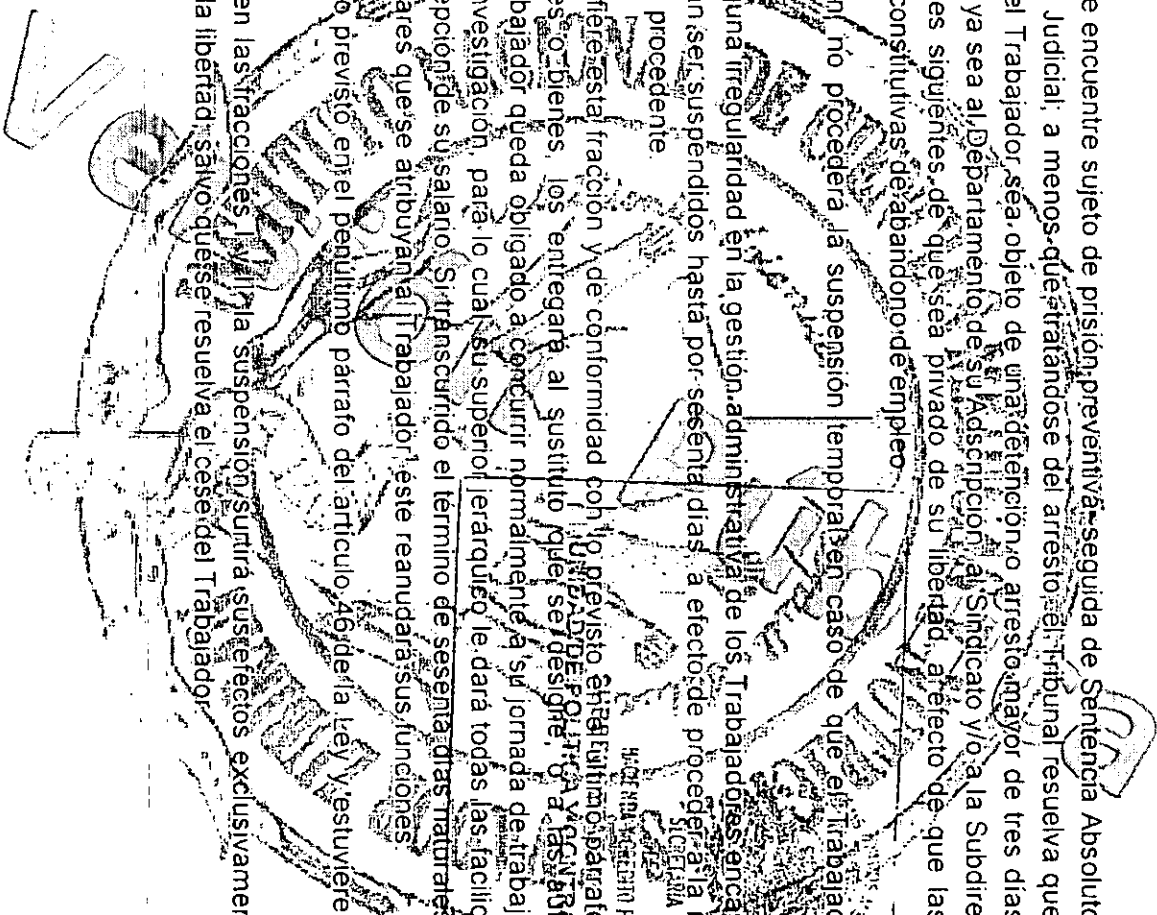
Para efectos de esta fracción, no procederá la suspensión temporal en caso de que el Trabajador reincida por más de dos ocasiones en un año.

III. - Cuando apareciere alguna irregularidad en la gestión administrativa de los Trabajadores encargados del manejo de fondos, valores o bienes, estos podrán ser suspendidos hasta por sesenta días a efecto de proceder a la investigación de los hechos y resolver sobre el cese si fuere procedente.

Para los efectos a que se refiere esta fracción y de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de la Ley el manejador de fondos, valores o bienes, los entregará al sustituto que se designe, o a las autoridades que practiquen las investigaciones. El propio Trabajador queda obligado a concurrir normalmente a su jornada de trabajo para hacer las aclaraciones o explicaciones que exija la investigación, para lo cual su superior jerárquico dará todas las facilidades para aclarar los hechos sin que se le prive de la percepción de su salario. Si transcurrido el término de sesenta días naturales no se haee denuncia de los hechos presuntamente irregulares que se atribuyan al Trabajador, éste reanudará sus funciones.

IV. Cuando se tratase del caso previsto en el penúltimo párrafo del artículo 46 de la Ley, y estuviere conforme el Sindicato, en su caso.

En los casos a que se refieren las fracciones I, II y III la suspensión sufrirá sus efectos exclusivamente por el tiempo que dure la incapacidad o la privación de la libertad, salvo que se resuelva el cese del Trabajador.



CAPITULO QUINTO
DE LA TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTICULO 25.- Serán causas de terminación de los efectos del nombramiento las previstas en la Ley sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal Federal.

ARTICULO 26.- Cuando un Trabajador presente su renuncia, la Subdirección de Recursos Humanos, cotejará la firma que calce la renuncia, con otras firmas indubitables del Trabajador.

En caso de duda en la firma en el mismo día de la suscripción del documento, se deberá requerir la ratificación de la misma al Trabajador, debiendo este colocar su firma en el lugar inmediato inferior a la ya asentada.

Cuando exista la duda de que la renuncia se realizó bajo algún tipo de presión, se revisará el caso con intervención de la autoridad y el sindicato para valorar la procedencia de la misma.

ARTICULO 27.- Para la debida interpretación de la fracción del artículo 46 de la Ley, se entenderá por Abandono de Empleo:

I. El hecho de que un Trabajador falle al desempeño de sus labores por más de tres días consecutivos sin aviso, ni causa justificada.

II. La inasistencia de un Trabajador desde el primer día laborable tratándose de manejadores de fondos, valores o bienes del Instituto, siempre que la ausencia sea motivada por la comisión de algún ilícito contra los bienes encomendados a su cuidado.

III. Cuando el Trabajador no reanude la asistencia a sus labores sin aviso ni causa justificada, dentro de los 4 días hábiles siguientes a la conclusión del periodo vacacional de una licencia autorizada. O al término de incapacidad expedida por el ISSSTE o al término de la suspensión de los efectos de su nombramiento.

IV. El hecho de que un Trabajador tenga más de 6 faltas en un periodo de 30 días naturales sin permiso del Instituto y sin causa justificada, aunque dichas faltas no sean consecutivas.

ARTICULO 28. Para el personal que labore horario nocturno de doce horas, las faltas se computarán a razón de dos por cada jornada que deje de laborar.

ARTICULO 29. Se entiende por abandono de labores el retiro injustificado o sin autorización de un Trabajador o la negligencia comprobada en el desempeño de sus labores dentro del horario de las mismas, cualquiera que sea el tiempo.

Asimismo, se entiende por abandono de labores técnicas, el retiro injustificado o sin autorización de un Trabajador o la ausencia o negligencia comprobada en el desempeño de sus labores dentro del horario de las mismas, cualquiera que sea el tiempo, si su ausencia u omisión pone en peligro la salud o la vida de las personas, los bienes a su cargo o bien que cause la suspensión o deficiencia de un servicio debiendo comprobarse fehacientemente estos supuestos.

Son Labores Técnicas las siguientes:

- I. Las asignadas a los Trabajadores que ostenten Título Profesional o Diploma Técnico.
- II. Las encomendadas a los Trabajadores que presten servicios referentes al ejercicio de una profesión y
- III. Las que desempeñen aquellos que sean peritos en una ciencia, arte, oficio o industria, cuyo desempeño no puedan efectuar quienes carezcan de los conocimientos necesarios, la habilidad o experiencia necesarias.

La repetida inasistencia a las labores técnicas se integrará cuando el Trabajador deje de asistir al desempeño de las mismas, por más de seis días, aún no consecutivos, sin permiso, motivo o causa justificada dentro de un periodo de treinta días naturales.

ARTICULO 30. Para dictar la baja de un Trabajador por incapacidad permanente, física o mental, serán necesarios el o los dictámenes médicos emitidos por el ISSSTE

ARTICULO 31. - Se considerarán provisionales los nombramientos de los Trabajadores que ocupen plazas vacantes originadas por el cese de un Trabajador mientras se encuentre sujeto de un Procedimiento Judicial o bien, hasta en tanto prescriban las acciones correspondientes.

ARTICULO 32. - Cuando el Trabajador incurra en alguna de las causales que se refieren la fracción V del artículo 46 de la Ley, la Subdirección de Recursos Humanos procederá a instrumentar el Acta Administrativa correspondiente con la intervención del Trabajador y un Representante Sindical, habiendo girado los citatorios correspondientes cuando menos con cuarenta y ocho horas de anticipación al Trabajador y al representante Sindical y a los que en ella intervengan. En dichos citatorios se precisará el objeto, fecha, hora y lugar determinados para la celebración de la diligencia misma que deberá efectuarse en las instalaciones del Instituto y dentro del horario del Trabajador afectado.

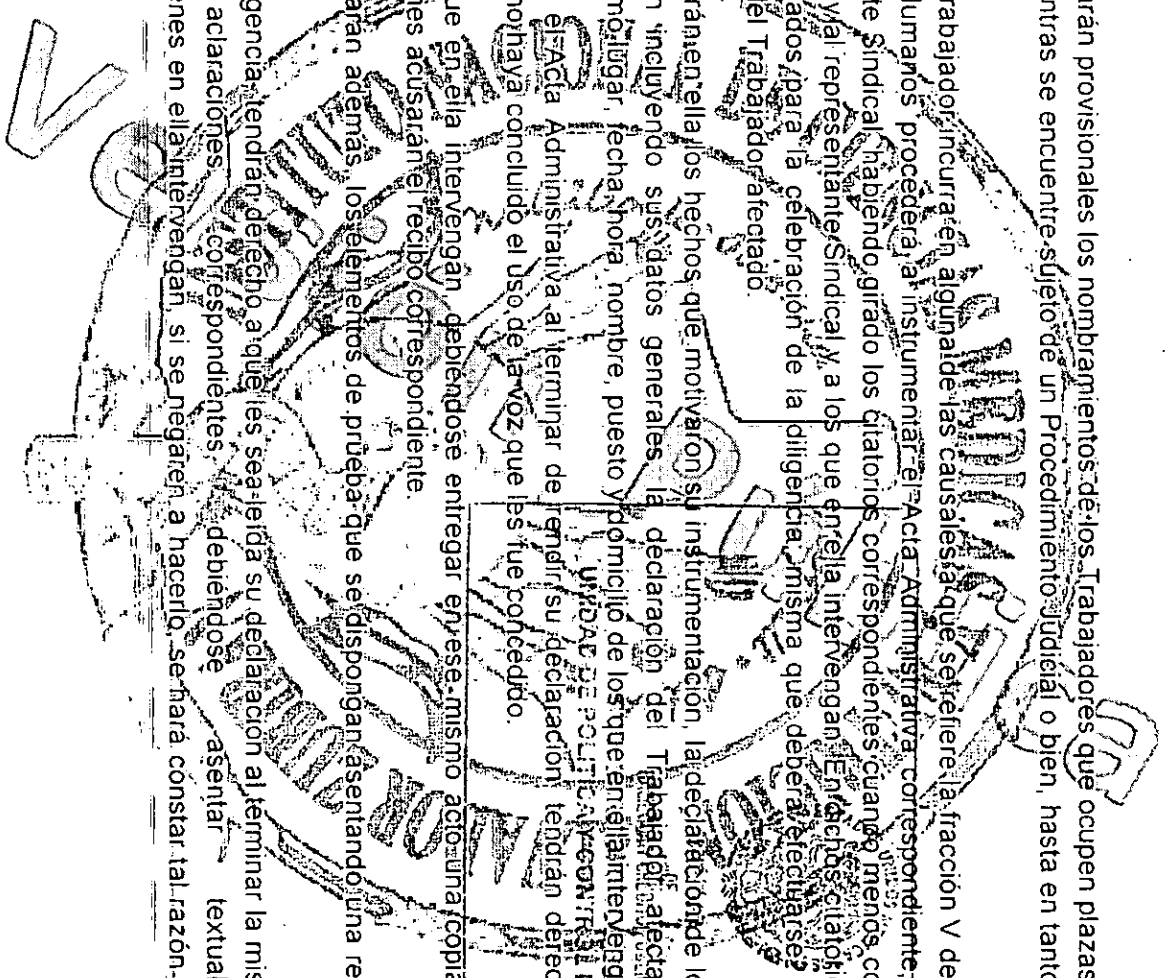
Con toda precisión se asentará en ella los hechos que motivaron su instrumentación, la declaración de los testigos de cargo y de descargo que se propongan incluyendo sus datos generales, la declaración del Trabajador afectado y por último la del representante Sindical así como lugar, fecha, hora, nombre, puesto y domicilio de los que en ella intervengan.

Aquellos que intervengan en el Acta Administrativa al terminar de emitir su declaración tendrán derecho a revisar lo que han declarado siempre y cuando no haya concluido el uso de la voz que les fue concedido.

El Acta se firmará por los que en ella intervengan, debiéndose entregar en ese mismo acto una copia al Trabajador y otra al Representante Sindical, quienes acusarán el recibo correspondiente.

A estas actuaciones se anexarán además, los elementos de prueba que se dispongan asentando una relación pormenorizada de los mismos.

Los participantes en esta diligencia tendrán derecho a que les sea leída su declaración al terminar la misma para que en su caso se agreguen las aclaraciones correspondientes, debiéndose asentar textualmente su dicho. El Acta será firmada por quienes en ella intervengan, si se negaren a hacerlo, se hará constar tal razón en su contenido, sin que esto la invalide.



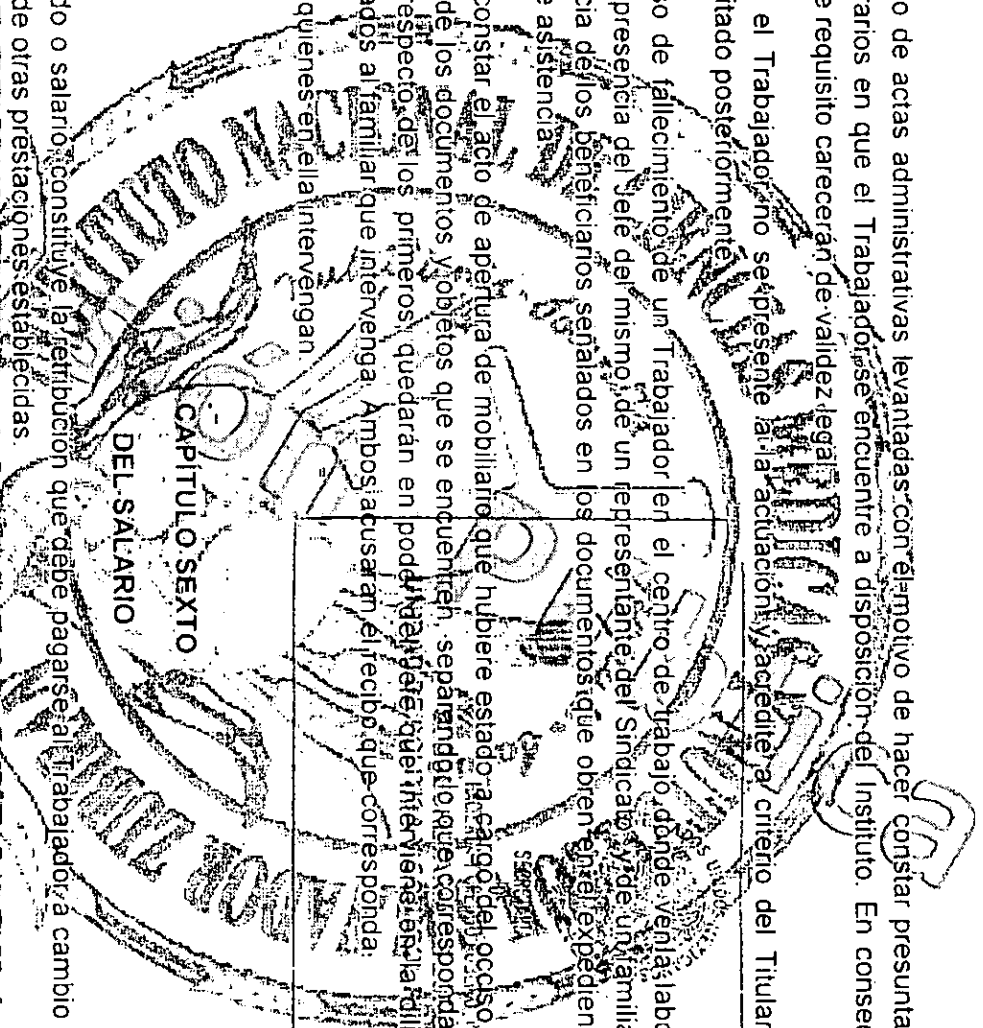
Invariablemente todo tipo de actas administrativas levantadas con el motivo de hacer constar presuntas irregularidades deberán realizarse en días y horarios en que el Trabajador se encuentre a disposición del Instituto. En consecuencia, las actas que se levanten sin atender este requisito carecerán de validez legal.

En el supuesto de que el Trabajador no se presente a la actuación y acceder a criterio del Titular la causa que motivó su inasistencia, podrá ser citado posteriormente.

ARTÍCULO 33. En caso de fallecimiento de un Trabajador en el centro de trabajo donde venía laborando, se levantará Acta Circunstanciada ante la presencia del Jefe del mismo, de un representante del Sindicato y de un familiar del occiso debidamente identificado de preferencia de los beneficiarios señalados en los documentos que obren en el expediente del trabajador fallecido, así como dos testigos de asistencia.

En dicha acta, se hará constar el acto de apertura de mobiliario que hubiere estado a cargo del occiso, debiéndose formular una relación pormenorizada de los documentos y objetos que se encuentren separando lo que corresponde al Instituto de los efectos personales del occiso; respecto de los primeros quedarán en poder del jefe que en su caso, en la diligencia y en cuanto a los segundos, serán entregados a familiar que interenga. Ambos acusarán el recibo que corresponda.

El acta será firmada por quienes en ella interengan.



ARTÍCULO 34. El sueldo o salario constituye la retribución que debe pagarse al Trabajador a cambio de los servicios prestados al Instituto, sin perjuicio de otras prestaciones establecidas.

ARTÍCULO 35. Los salarios de los Trabajadores, serán los que conforme a la Ley, se asignen para cada puesto en los tabuladores respectivos.

ARTICULO 36. - El pago de los salarios y demás cantidades devengadas, se efectuará en los términos del artículo 37 de la Ley y en días laborables, los días quince y último de cada mes o en la víspera si no fueran laborables esas fechas, para lo cual el Instituto elaborará un calendario de pagos.

ARTICULO 37. - Los Trabajadores tendrán derecho a recibir salario por los días que se descansen semanal de descanso obligatorio, aquellos en los que se suspendan las labores durante vacaciones por disfrute de licencias con Goce de Sueldo, días económicos y en los demás casos que señale la Ley y estas Condiciones.

ARTICULO 38. - El salario se calculará por cuota diaria o mensual según lo estipule el notario y de acuerdo a los tabuladores vigentes autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTICULO 39. - Los Trabajadores que por necesidad del servicio laboren en día domingo, percibirán un pago adicional equivalente a un 25% sobre el monto de sueldo correspondiente a los días ordinarios de trabajo ^{SE PERCIBIRAN UN PAGO ADICIONAL EQUIVALENTE A UN 25% SOBRE EL MONTO DE SUELDO CORRESPONDIENTE A LOS DIAS ORDINARIOS DE TRABAJO} si el día domingo percibirán un pago adicional igualmente por concepto de prima vacacional, los Trabajadores percibirán el equivalente al importe de cinco días de salario ordinario por periodo, los cuales se pagarán en los meses de junio y noviembre de cada año.

Para los efectos de este artículo, no se considerará período vacacional el que se otorga por concepto de Riesgos Profesionales.

ARTICULO 40. - Los Trabajadores tendrán derecho a un Aguinaldo Anual que equivaldrá a 40 días de salario presupuestal libre de descuento o la parte proporcional que corresponda, de conformidad con los días laborados.

El pago de aguinaldo se efectuará en términos del artículo 42 Bis de la Ley, atendiendo las disposiciones que al respecto emita el Ejecutivo Federal.

ARTICULO 41. - Por cada cinco años efectivos de servicios prestados al Gobierno Federal, hasta llegar a veinticinco, los Trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario y reconocimiento de su antigüedad. La prima quinquenal se entregará en la cantidad que tienen las disposiciones respectivas.

ARTICULO 42. - Los salarios se cubrirán personalmente a los Trabajadores o a sus apoderados legalmente acreditados.

ARTICULO 43. - Las retenciones, descuentos, y deducciones al salario, se limitarán exclusivamente a los casos siguientes:

I. De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados.

II. Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el Trabajador hubiese manifestado previamente y de manera expresa su conformidad.

III. De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con motivo de las obligaciones contraídas por los Trabajadores.

IV. De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que estén exigidos al Trabajador.

V. De cubrir obligaciones a cargo del Trabajador, en las que haya consentido derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en Institución Nacional de Crédito autorizada para tal efecto.

VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de la Vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejora de casa habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos documentos deberán haber sido aceptados libremente por el Trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI de este artículo.

ARTICULO 44. Para la aplicación de los gravámenes a que se refiere el artículo anterior, se estará a lo dispuesto en los ordenamientos legales aplicables en cada caso.

ARTICULO 45. El Instituto retendrá el efectivo en su caso cancelará los cheques emitidos a nombre del Trabajador con fecha posterior a su baja, por suspensión temporal de los efectos del nombramiento, abandono de empleo, separación, renuncia o defunción y cuando se expidan por concepto de salarios no devengados.

CAPITULO SEPTIMO

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y LOS HORARIOS

ARTÍCULO 46. Jornada de trabajo es el número de horas que el Trabajador está obligado a permanecer a disposición del Instituto de acuerdo con la Ley, estas Condiciones, su nombramiento y las necesidades del servicio.

Horario de trabajo es el tiempo comprendido de una hora a otra determinada durante el cual el Trabajador, en forma continua desarrolla sus funciones en algunas de las jornadas de trabajo establecidas en las presentes Condiciones.

La permanencia y disposición del Trabajador tiene por objeto la productividad, para que las funciones que desempeñe sean más eficientes y eficaces.

ARTÍCULO 47. La jornada de trabajo se divide en Diurna, Mixta, Especial y Especial Acumulada.

I. La Jornada Diurna, para la rama médica, paramédica y grupos afines, será de ocho horas, a contar de las 6:00 horas y para el Grupo Afín Administrativo la jornada normal será de siete horas cinco días a la semana. Los horarios se fijarán de acuerdo con las necesidades de cada servicio, y sujetándose a lo dispuesto por la Ley y estas Condiciones aplicable para todas las fracciones contenidas en el presente artículo.

II. La Jornada Mixta tiene una duración de siete horas y media para el Área Médica, Paramédica y Afín, entre las trece y las veintidos treinta horas, preferentemente de lunes a viernes con descanso semanal los sábados y domingos.

III. La Jornada Especial tiene una duración de doce horas, entre las ocho y las veinte horas o entre las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente, en forma alternada con un periodo de descanso de treinta y seis horas.

IV. La Jornada Acumulada, tendrá una duración de doce horas y es la que el Trabajador cubre los días sábados, domingos y días festivos, considerando al dos por uno días económicos y vacaciones. Únicamente cuando la Jornada Especial nocturna inicie o concluya en día de descanso obligatorio de acuerdo al Calendario Oficial que publique el Diario Oficial de la Federación, se retribuirá el salario al Trabajador que lo labore, además, del tiempo cuarenta y seis horas trabajadas en el día de descanso obligatorio de que se trate.

17

ARTÍCULO 48.- El horario de trabajo se desarrolla por regla general en forma continua e ininterrumpida de acuerdo a la naturaleza propia del servicio que brinda el Instituto.

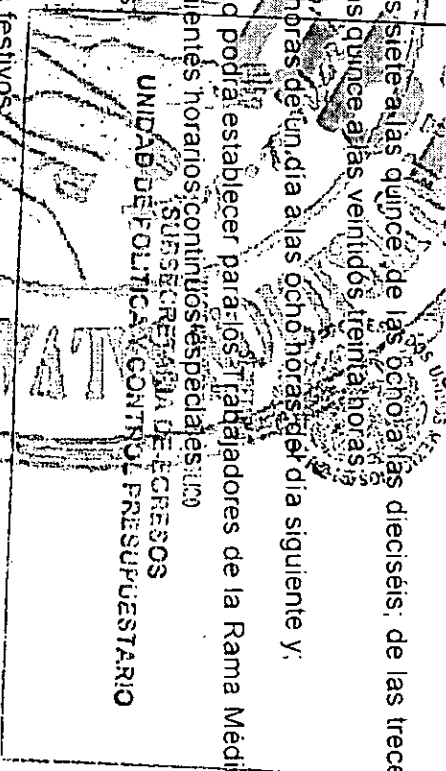
Los horarios de trabajo para la rama Médica, Paramédica o Afín y Administrativa, se fijan en los siguientes términos:

- A) Continuo, serán preferentemente de las seis a las catorce, de las siete a las quince, de las ocho a las dieciséis, de las trece a las veinte treinta, de las catorce a las veintuna treinta horas, o de las quince a las veintidós treinta horas.
- B) Continuo Especial, de las ocho a las veinte horas, o de las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente y:

ARTÍCULO 49.- El Instituto atendiendo las necesidades del servicio podrá establecer para los Trabajadores de la Rama Médica, Paramédica y Afín, una jornada especial de doce horas, con los siguientes horarios continuos especiales:

- A) De las ocho a las veinte horas los días lunes, miércoles y viernes.
- B) De las ocho a las veinte horas los días martes, jueves y sábados.
- C) De las ocho a las veinte horas los días sábados, domingos y días festivos.
- D) De las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente, iniciando las jornadas los días lunes, miércoles y viernes y concluyéndolas los días martes, jueves y sábados, respectivamente.
- E) De las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente, iniciando las jornadas los días martes, jueves y sábados y concluyéndolas los días miércoles, viernes y domingos, respectivamente.
- F) De las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente, los días sábados, domingos y festivos iniciando las jornadas los sábados, domingos y días festivos correspondientes y concluyéndolas en forma respectiva los domingos, lunes y el día hábil siguiente del festivo de que se trate.

Los Trabajadores que cubran la jornada especial, con horarios continuos especiales a que se refieren los incisos A), B), D) y E) disfrutarán de un descanso alternado de treinta y seis horas. En cuanto al horario de los incisos C) y F), los Trabajadores tendrán



UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

un descanso de doce horas en el sábado, doce horas en el domingo, así como los demás días de la semana cuando no se trate de día festivo.

ARTICULO 50. Para efecto de las Jornadas Especiales los periodos vacacionales, días económicos, retardos mayores y menores, pases de salida y tiempo extraordinario para las jornadas que señalan los incisos A), B), C), D), E) y F), del artículo anterior, se otorgarán de la siguiente manera:

- I. En cuanto a vacaciones, a estos Trabajadores se les otorgarán cinco jornadas por cada seis meses de trabajo interrumpidos.
- II. Por lo que se refiere a días económicos disfrutaran de seis jornadas al año en razón de que por cada jornada se computa por dos días hábiles;
- III Para efectos de esta Jornada, serán aplicables la tolerancia de quince minutos retardos mayores y menores contemplados en las presentes Condiciones.
- IV. Para el caso de que el trabajador labore en un día considerado como de descanso obligatorio este se otorgará conforme a lo siguiente:
 - A) Si la jornada es de las 20 horas de un día festivo a las ocho horas del día siguiente se le retribuirá al Trabajador un importe económico equivalente a cuatro horas, más una bonificación del 100% siempre que el día festivo sea el inicio de labores;
 - B) Si la jornada es de las 20 horas de un día a las ocho horas del día siguiente, siendo este último el día festivo, se le retribuirá al Trabajador un importe de ocho horas, más la bonificación del 100%.

ARTICULO 51. El Grupo Afín Administrativo, está conformado por el personal que realiza funciones ocupacionales asignadas a la organización, canalización, elaboración y resguardo de documentos y bienes oficiales que comprende al personal que cumple la función de la planeación, organización, supervisión, control y gestión de documentos del área en la que se encuentren adscritos, así como la recepción, control, resguardo, despacho, de artículos y materiales, atiende, orienta e informa y canaliza a los usuarios respecto de los servicios de salud que presta el Instituto, asimismo realiza funciones de transcripción de documentos médicos y administrativos, atiende llamadas telefónicas y archiva documentos relacionados en su centro de trabajo y demás actividades

inherentes al servicio. Las Jornadas aplicables para dicha rama serán las comprendidas en el artículo 47 de las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 52. El Área Médica comprende exclusivamente a los Trabajadores del Grupo Médico, que a su vez se clasifica en las Ramas Médica, Paramédica y Afín. Este personal desempeñará funciones como a continuación se describe:

A. Rama Médica: la que comprende todas aquellas funciones cuya actividad esencial radice en la atención preventiva y curativa en cualquier especialidad del Instituto.

B. Rama Paramédica: la que comprende todas aquellas funciones de apoyo y colaboración con la Rama Médica, que van desde actividades profesionales relacionadas con la Medicina, hasta actividades técnicas que coadyuvan al diagnóstico y tratamiento de los servicios de salud que presta el Instituto y

C. Rama Afín: la que comprende todas aquellas funciones cuyas actividades consisten en dar apoyo a las Ramas Médica y Paramédica, para el mejor desarrollo de sus funciones.

Las jornadas aplicables para estas áreas serán las comprendidas en el artículo 47 de las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 53. El Instituto a petición por escrito de los Trabajadores podrá autorizar turnos preferenciales, procurando no afectar el servicio, dichos turnos se otorgarán a elección del Trabajador tomando en consideración mayor antigüedad, productividad, puntualidad y a los que cursen estudios relacionados con los servicios que prestan, en tanto prevalezcan las causas que lo motivaron. Para tales efectos la Subdirección de Recursos Humanos validará dicha solicitud/la cual deberá contener los documentos en los que se funde su petición. Por su parte el Instituto se reserva el derecho de asignar a los Trabajadores de nuevo ingreso, los turnos en que prestarán sus servicios.

ARTÍCULO 54. Queda prohibido a los Trabajadores permanecer en las instalaciones del Instituto, después de su horario de trabajo, salvo en el caso de labores extraordinarias cuando exista la autorización del jefe respectivo y esta sea avalada por la Subdirección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 55. Se considera tiempo extraordinario de labores, el que exceda de la Jornada máxima señalada en la Ley y únicamente podrá justificarse, cuando se trate de circunstancias especiales ó para mantener el nivel de productividad y continuidad

del Servicio, cuando se excedan los límites de la jornada ordinaria que tenga establecida el Trabajador y todo el tiempo laborado en sus días de descanso semanal o de descanso obligatorio observando los siguientes criterios:

I. Para trabajar tiempo extraordinario se requiere la conformidad del Trabajador así como la autorización previa por escrito del superior jerárquico inmediato del área o en su caso el Director o Subdirector correspondiente. Tratándose de trabajos emergentes, la orden podrá ser verbal, debiendo confirmarla por escrito al Trabajador al día siguiente posterior de la jornada extraordinaria laborada, marcando copia al Sindicato, debiendo el Trabajador comprobar el tiempo laborado mediante el registro de asistencia establecido en estas Condiciones.

II. El tiempo extraordinario trabajado invariablemente deberá ser pagado siempre que haya sido autorizado y por ningún motivo compensado con tiempo, quedando sujeto a la disponibilidad presupuestal del Instituto.

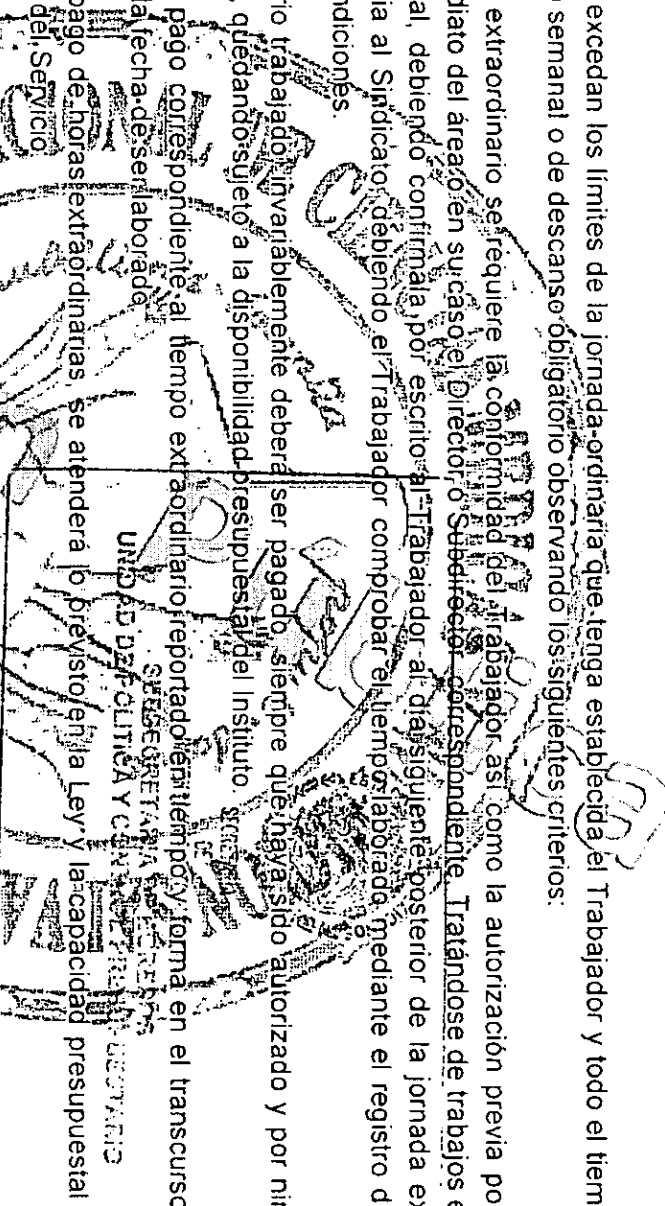
III. El Instituto cubrirá el pago correspondiente al tiempo extraordinario reportado en tiempo y forma en el transcurso de las dos quincenas posteriores a la fecha de ser laborado.

IV. Para los efectos de pago de horas extraordinarias, se atenderá lo previsto en la Ley y la capacidad presupuestal del Instituto frente a las necesidades del Servicio.

ARTICULO 56.- Cuando la jornada nocturna inicie o concluya en día de descanso obligatorio de acuerdo con el calendario de días festivos, se retribuirá al Trabajador que lo labore independientemente del salario que le corresponda, por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado en forma proporcional, previo reporte y autorización para el pago.

ARTICULO 57.- El tiempo extraordinario no podrá exceder de 3 horas diarias, ni de tres veces consecutivas en una semana, salvo los casos de emergencia a que se refieren estas Condiciones y será pagado de acuerdo a lo previsto en las disposiciones legales aplicables y a la suficiencia presupuestal.

ARTICULO 58.- El Director de Administración del Instituto podrá determinar cuándo concurran las circunstancias a que se refiere el artículo 55 de estas Condiciones, para efecto de autorizar la prestación de servicios en horas extraordinarias. En casos urgentes, los Jefes de los Departamentos podrán ordenar tales servicios, recabando en forma posterior la autorización de la Subdirección de Recursos Humanos.



ARTICULO 59. - El trabajo extraordinario sólo podrá desempeñarse mediante previa orden escrita que el Trabajador reciba del Departamento respectivo, en la que se especificarán las condiciones del mismo.

ARTICULO 60. - El Trabajador que por razones de servicio se vea obligado a trabajar un día de su descanso semanal o un día de descanso obligatorio, tendrá derecho a que se le remunere en los siguientes términos:

1.- Para trabajar en días de descanso obligatorio o de descanso semanal que determine el Instituto tomando en cuenta la opinión del Sindicato, requiriéndose la autorización por escrito del Jefe del área o equivalentes.

Si se labora tiempo extraordinario en los días de la jornada ordinaria del trabajador, el pago se sujetará a lo siguiente

A) Las horas extraordinarias se pagaran con un 100% adicional del salario que corresponda a las horas de jornada normal, en términos de los artículos 39 de la Ley y 67 de la Ley Federal del Trabajo de acuerdo a la suficiencia presupuestal y;

B) La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana obligará al Instituto el tiempo excedente con un 200% más del salario correspondiente a la jornada normal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO OCTAVO

DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTICULO 61. - Con el objeto de que el servicio público de salud que presta el Instituto sea más eficiente, eficaz y de calidad, el control de asistencia, puntualidad, permanencia y productividad de los trabajadores, se regulará mediante el sistema que determine el Titular, al inicio y conclusión de las labores.

El sistema de Control de Asistencia, Puntualidad, Permanencia y Productividad en el trabajo, se podrá llevar a cabo a través de listas que deberán ser firmadas por los trabajadores ó mediante tarjetas de registro para reloj checador o por medios electrónicos;

El registro correspondiente se efectuará al inicio y conclusión de labores, en cumplimiento a la jornada y horario de trabajo que tenga asignado el trabajador, mediante las listas o documentos que se establezcan para tal efecto.

ARTÍCULO 62. - Para el registro de entrada, los Trabajadores gozarán de una tolerancia de 15 minutos a partir de la hora señalada para el inicio de la jornada laboral con excepción de aquellos que disfruten de un horario especial, quienes no tendrán tolerancia alguna.

En los centros de trabajo donde no exista guardería, se concederá una tolerancia de una hora para el inicio de la jornada con ese objeto, sin ninguna otra tolerancia que reduzca su jornada de trabajo.

En caso de matrimonio de Trabajadores, en que ambos estén obligados por estas Condiciones, este derecho lo gozará solo uno de los cónyuges. En caso que el Trabajador sea padre soltero, tendrá que comprobar la custodia del menor.

El Instituto podrá autorizar horarios especiales durante la jornada laboral a los Trabajadores que estén realizando estudios con validez oficial de Educación Media Superior o Superior siempre que acrediten mediante constancia de inscripción, horario vigente y el documento correspondiente, el correcto aprovechamiento de sus estudios. El trabajador gozará de una tolerancia de quince minutos a partir de la hora señalada.

ARTÍCULO 63. - Si el registro de entrada se efectúa después de los quince minutos de tolerancia a que se refiere el artículo anterior, pero dentro de los cuarenta siguientes a la hora señalada para el inicio de labores, se considerará **RETARDO MENOR**, después de esa hora, no se permitirá la entrada al Trabajador al desempeño de sus labores, bajo ninguna circunstancia, considerándose como **FALTA INJUSTIFICADA** salvo autorización del Jefe respectivo en cuyo caso se considerara **RETARDO MAYOR**.

Cuando ocurran circunstancias extraordinarias de tipo individual o colectivo que a juicio del Instituto justifique el retardo, los Trabajadores tendrán derecho a que se les autorice el registro de asistencia sin que se considere retardo.

ARTÍCULO 64. - Los Jefes de Departamento, equivalentes o la autoridad de mayor jerarquía al anterior, podrán bajo su mas estricta responsabilidad, autorizar hasta dos retardos menores en una quincena a un mismo trabajador. En estos casos, deberán autorizarlos en un lapso no mayor a los quince días posteriores a la fecha del retardo debiendo autorizarlos con su firma mediante el oficio o memorándum correspondiente, después de esta fecha, los documentos no surtirán efecto alguno.

Para el caso de los retardos mayores, los Jefes de Departamento, equivalentes o la autoridad de mayor jerarquía al anterior podrán a su juicio autorizar hasta dos retardos mayores en un mes calendario, mismos que deberán autorizar con su firma mediante el oficio o memorándum correspondiente el mismo día después de esta fecha, los documentos no surtirán efecto alguno.

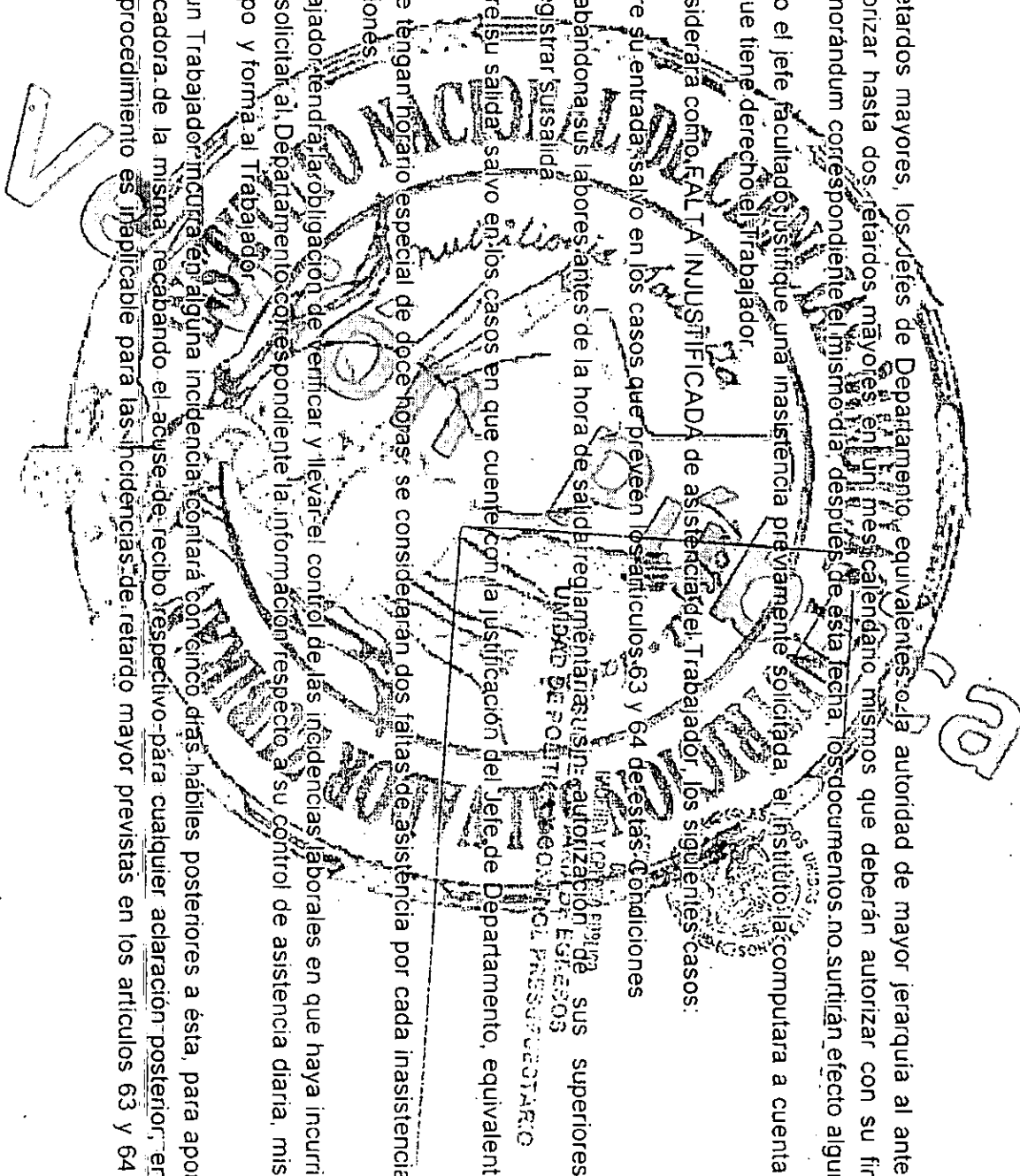
ARTICULO 65.- Cuando el jefe facultado justifique una inasistencia previamente solicitada, el Instituto la computara a cuenta de los días económicos a que tiene derecho el trabajador.

ARTICULO 66.- Se considerara como FALTA INJUSTIFICADA de asistencia del Trabajador los siguientes casos:

- I. Cuando no registre su entrada salvo en los casos que prevean los artículos 63 y 64 de estas Condiciones
- II. Si el Trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida o regresa únicamente a registrar su salida
- III. Cuando no registre su salida salvo en los casos en que cuente con la justificación del Jefe de Departamento, equivalente o superior.
- IV. Para aquellos que tengan horario especial de doce horas, se consideraran dos faltas de asistencia por cada inasistencia al desempeño de sus funciones

En todo tiempo, el Trabajador tendrá la obligación de verificar y llevar el control de las incidencias laborales en que haya incurrido, teniendo el derecho de solicitar al Departamento correspondiente la información respecto a su control de asistencia diaria, misma que le notificará en tiempo y forma al Trabajador.

En el supuesto de que un Trabajador incurra en alguna incidencia, contará con cinco días hábiles posteriores a ésta, para aportar la documentación justificadora de la misma, recabando el acuse de recibo respectivo para cualquier aclaración posterior, en el entendido de que este procedimiento es inaplicable para las incidencias de retardo mayor previstas en los artículos 63 y 64 de estas Condiciones.



Asimismo el Instituto a través de la Subdirección de Recursos Humanos proporcionará a los Departamentos o Áreas que lo integran durante los primeros cinco días de cada mes, el registro de asistencia de los Trabajadores, correspondiente al mes inmediato anterior, a fin de que los mismos registros sean remitidos debidamente firmados por los Trabajadores en un lapso no mayor a quince días.

ARTÍCULO 67.- Salvo casos de fuerza mayor, el Trabajador imposibilitado para concurrir a sus labores por enfermedad o accidente, deberá dar aviso a su jefe inmediato.

En caso de que a un Trabajador se le extienda licencia por incapacidad médica, además del aviso que debe de dar el Trabajador según lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá presentar o hacer llegar la licencia dentro de los tres días hábiles siguientes a su expedición.

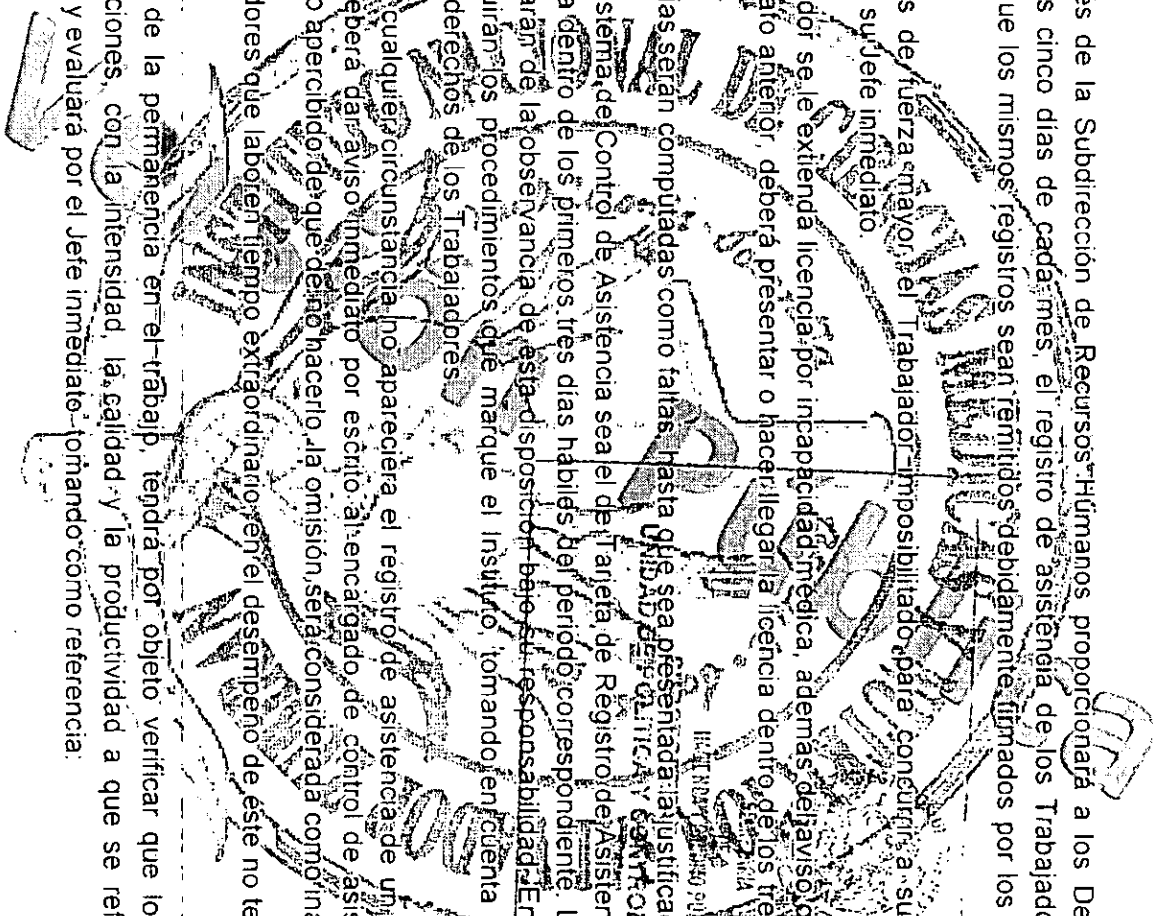
Caso contrario, las inasistencias serán computadas como faltas hasta que sea presentada la justificación correspondiente.

ARTÍCULO 68.- Cuando el Sistema de Control de Asistencia sea el de Tarjeta de Registro de Asistencia para el reloj checador, los Trabajadores deberán firmarla dentro de los primeros tres días hábiles del período correspondiente. Los encargados del control de asistencia del personal, cuidarán de la observancia de esta disposición bajo su responsabilidad. En los casos en que se utilicen medios electrónicos, se seguirán los procedimientos que marque el Instituto, tomando en cuenta la opinión del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores.

ARTÍCULO 69.- Cuando por cualquier circunstancia no apareciera el registro de asistencia de un Trabajador en el Sistema de control de Asistencia, éste deberá dar aviso inmediato por escrito al encargado de control de asistencia del Instituto para que subsane la omisión, quedando apercibido de que de no hacerlo la omisión será considerada como inasistencia.

ARTÍCULO 70.- Los Trabajadores que laboren tiempo extraordinario, en el desempeño de éste no tendrán tolerancia alguna en la hora de entrada.

ARTÍCULO 71.- El control de la permanencia en el trabajo, tendrá por objeto verificar que los Trabajadores desempeñen ininterrumpidamente sus funciones, con la intensidad, la calidad y la productividad a que se refiere el Capítulo IX de estas Condiciones y se supervisará y evaluará por el Jefe inmediato, tomando como referencia:



A) El Reglamento para Controlar y Estimular al Personal de Base por Asistencia, Puntualidad, y Permanencia en el Trabajo vigente en la Secretaría de Salud.

B) Reglamento para Evaluar y Estimular al Personal de Base por su productividad vigente en la Secretaría de Salud.

ARTICULO 72. - Se otorgarán pases de salida que sirvan para que los trabajadores con permiso previo de sus jefes inmediatos atiendan asuntos de importancia, los cuales tendrán una duración máxima de dos horas, hasta tres veces por mes. Aquellos Trabajadores que gocen de hora de lactancia o de guardería tendrán derecho a disfrutar de esta prestación, sólo cuando existan causas justificadas que lo ameriten.

Para que sea procedente la autorización de un pase de salida, el Trabajador deberá registrar previamente su entrada y salida.

DE LA INTENSIDAD, CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 73. - Los Trabajadores, en el desempeño de sus funciones, realizarán un servicio público continuo que por su propia naturaleza debe ser de la más alta calidad y eficiencia.

ARTICULO 74. - El trabajo deberá desempeñarse con la intensidad y calidad que sean determinadas en estas Condiciones y en las disposiciones aplicables al Instituto, que por la particularidad de los servicios, que presta, se requieran.

ARTICULO 75. - Para efectos del artículo anterior se entiende por:

1. **Intensidad:** es el grado de energía, colaboración y dedicación que debe poner el Trabajador para lograr dentro de su jornada de trabajo, según sus aptitudes, un mejor desempeño de las funciones encomendadas y no será mayor de las que racional y humanamente pueda desarrollar.

SECRETARÍA DE SALUD
UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL DE SERVICIOS
CAPÍTULO NOVENO
ENCUADRE GENERAL

II. Desempeño: es la realización de las actividades y funciones que deben desarrollar los Trabajadores, de conformidad con el puesto que tienen asignado, para lograr una mayor productividad y calidad en el servicio.

III. Calidad: es el conjunto de propiedades que debe aportar el Trabajador a sus labores, tomando en cuenta la diligencia, pulcritud, esmero, presentación, eficacia y eficiencia en la aplicación de sus conocimientos y aptitudes.

Productividad: es la calidad de la relación entre los resultados obtenidos de bienes o servicios y los factores o recursos utilizados como son: maquinaria, equipo, tecnología e insumos, incluyendo tanto los recursos humanos como presupuestales y que mide el grado de eficiencia con que se emplean los recursos en conjunto.

ARTÍCULO 76. Para que el trabajo se desempeñe con la intensidad y calidad necesarias, se impartirán cursos de capacitación, que deberán ser evaluados periódicamente por los servidores públicos competentes, quienes propondrán las medidas convenientes al Titular del Instituto para alcanzar las metas.

ARTÍCULO 77. Para obtener la mayor seguridad y eficacia en el trabajo y proporcionar al servicio público que está a su cargo, con alta calidad y eficiencia, los Trabajadores deberán realizar las labores que tienen encomendadas con la debida intensidad, cuidado y esmero, sujetándose en general a las reglas establecidas en las presentes Condiciones, así como a las disposiciones correspondientes.

ARTÍCULO 78. Es facultad del Instituto exigir de los Trabajadores atención, eficiencia y honradez en las labores del cargo que desempeñen.



DE LA CAPACITACION Y DEL ESCALAFON

CAPITULO DECIMO

SECCION PRIMERA

→ CAPACITACION

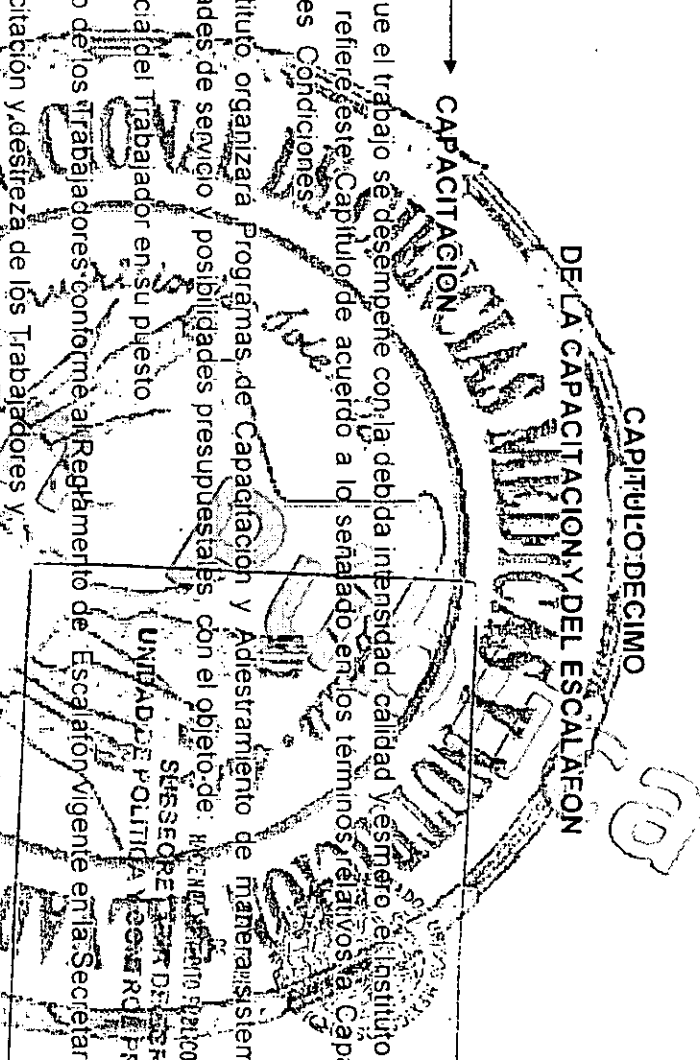
ARTICULO 79.- Para que el trabajo se desempeñe con la debida intensidad, calidad y sermoneo, el Instituto implementará los planes y programas a que se refiere este Capítulo de acuerdo a lo señalado en los términos relativos a Capacitación descritos en el Glosario de las presentes Condiciones.

ARTICULO 80.- El Instituto, organizará Programas de Capacitación y Adiestramiento de manera sistemática y permanente de acuerdo a sus necesidades, de servicio y posibilidades presupuestales, con el objeto de:

- I.- Aumentar la eficiencia del Trabajador en su puesto
- II.- Preparar el ascenso de los Trabajadores conforme al Reglamento de Escalafón vigente en la Secretaría de Salud.
- III.- Desarrollar la capacitación y destreza de los Trabajadores y
- IV.- La Capacitación será obligatoria, cuando se imparta dentro del horario de trabajo. La Capacitación se impartirá dentro del horario normal de labores, siempre y cuando no se afecte la prestación normal del servicio, cuando por la naturaleza de la capacitación, ésta deba darse en horario diferente al normal, el Instituto, se obligará a otorgar facilidades a los Trabajadores, apoyándole con permisos en sus horarios.

ARTICULO 81.- Los Trabajadores quedarán obligados a:

- I.- Asistir puntualmente a los cursos de Capacitación, para los que fueren seleccionados.
- II.- Atender y cumplir las indicaciones que se den a los mismos, y
- III.- Someterse a la evaluación correspondiente.



IV.- Acreditar los eventos en que participen.

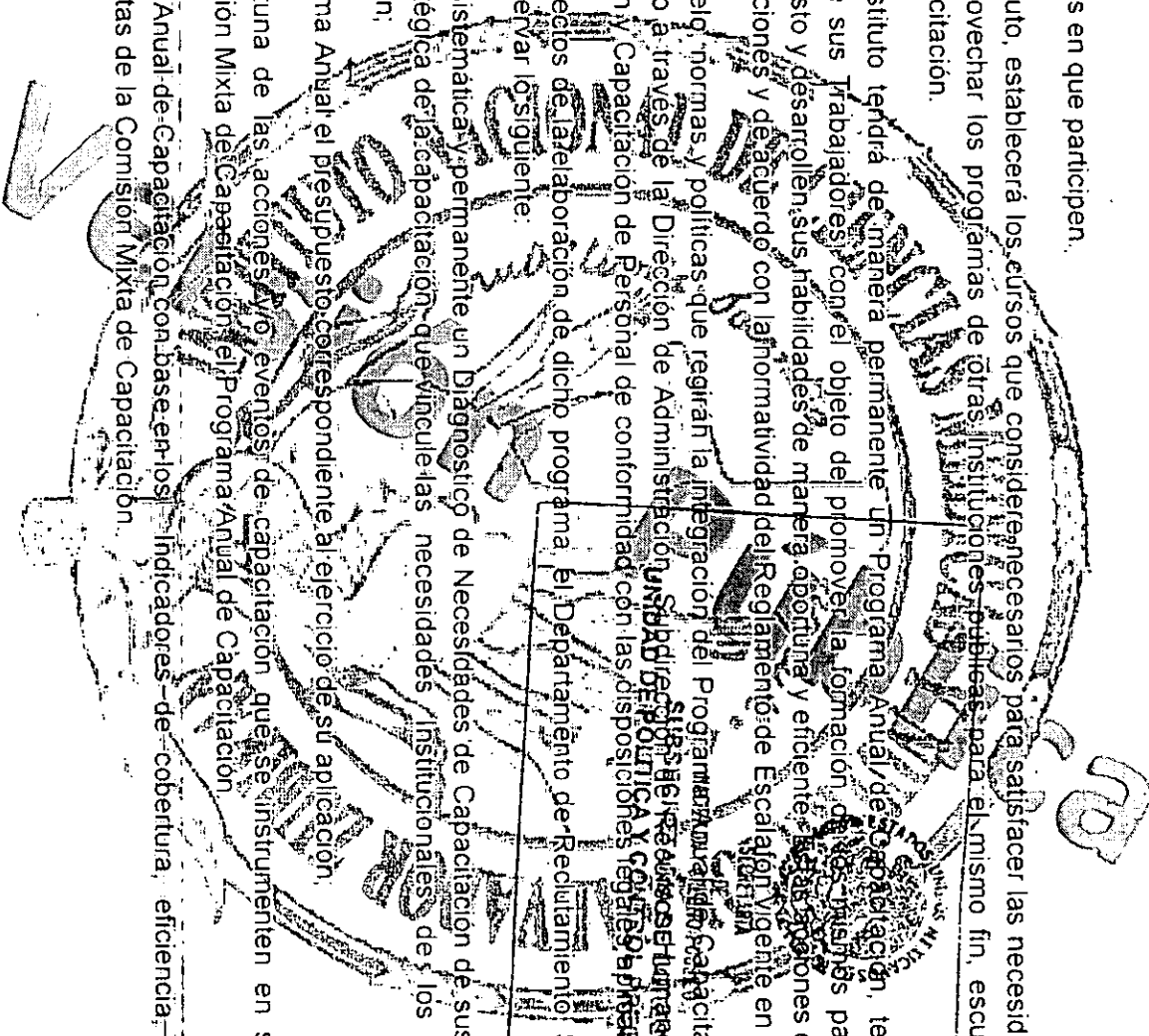
ARTICULO 82. - El Instituto, establecerá los cursos que considere necesarios para satisfacer las necesidades de Capacitación de su personal, o bien aprovechar los programas de otras Instituciones públicas para el mismo fin, escuchando la opinión de la Comisión Mixta de Capacitación.

ARTICULO 83. - El Instituto tendrá de manera permanente un Programa Anual de Capacitación, tendiente a la superación profesional y técnica de sus Trabajadores, con el objeto de promover la formación de los mismos para que incrementen sus conocimientos en el puesto y desarrollen sus habilidades de manera oportuna y eficiente. Las acciones estarán vinculadas con el procedimiento de promociones y de acuerdo con la normatividad del Reglamento de Escalafón Vigente en la Secretaría de Salud.

ARTICULO 84. - El modelo, normas, y políticas que regirán la integración del Programa Anual de Capacitación, serán establecidos por el Titular del Instituto a través de la Dirección de Administración, Salud Ocupacional y el Departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias.

ARTICULO 85. - Para efectos de la elaboración de dicho programa, el Departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal, deberá observar lo siguiente:

- I.- Elaborar de manera sistemática y permanente un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de sus Trabajadores, con base en una planeación estratégica de la capacitación, que vincule las necesidades institucionales de los Trabajadores, con los procesos de capacitación;
- II.- Prever en el Programa Anual el presupuesto correspondiente al ejercicio de su aplicación;
- III.- Hacer difusión oportuna de las acciones y/o eventos de capacitación que se instrumenten en sus áreas, haciendo del conocimiento a la Comisión Mixta de Capacitación el Programa Anual de Capacitación;
- IV.- Evaluar el Programa Anual de Capacitación con base en los indicadores de cobertura, eficiencia, eficacia y estratégicos, escuchando las propuestas de la Comisión Mixta de Capacitación.



ARTÍCULO 86. - En la Programación de Capacitación y Desarrollo de que se trata, se contemplará la totalidad de puestos de base que existen en el Instituto contenidos en el catálogo de Puestos y Tabuladores de Sueldos de las Ramas Médica, Paramédica y Grupos Afines.

Los mecanismos operativos de las presentes Condiciones se realizarán de acuerdo a lo estipulado en los reglamentos de Escalón y Capacitación establecidos en los lineamientos vigentes, según sea el caso.

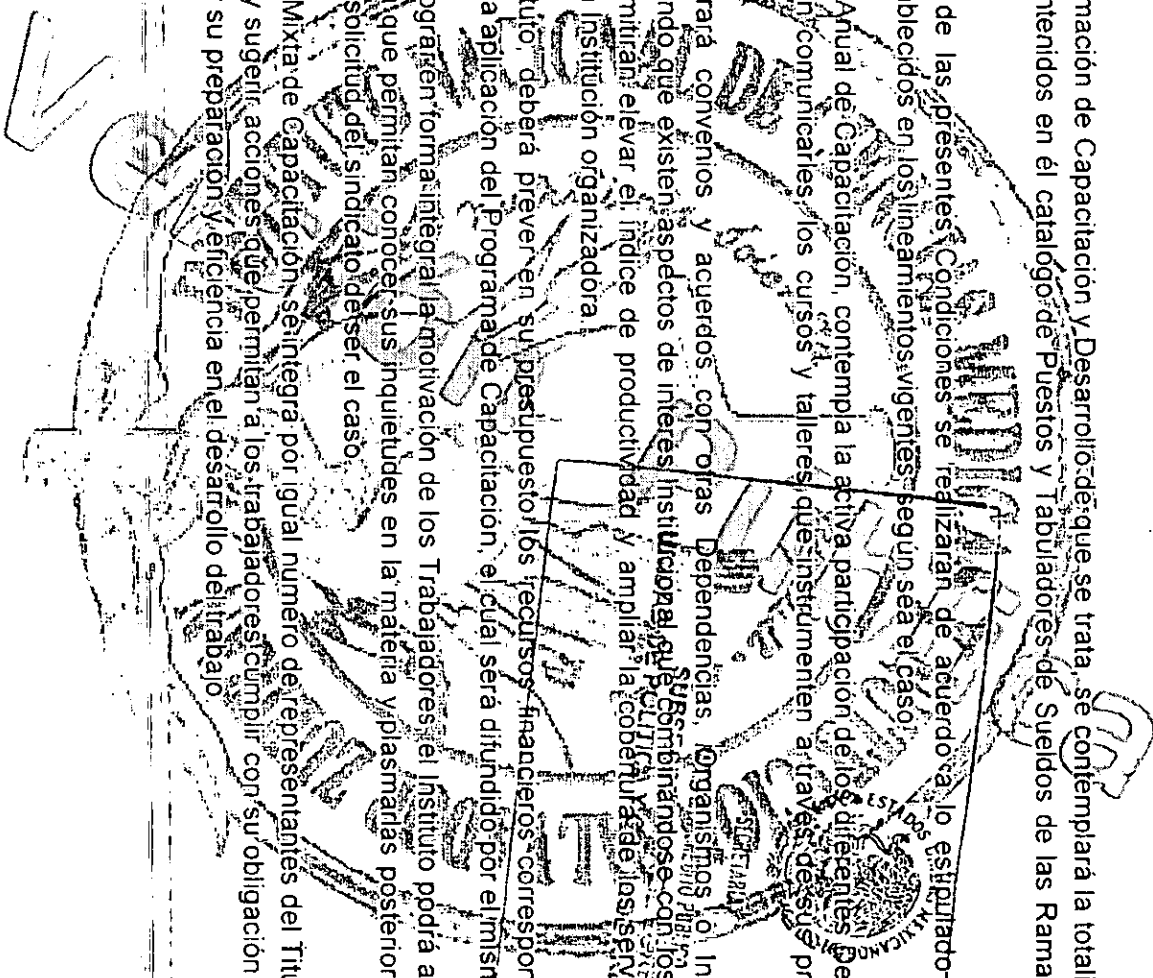
ARTÍCULO 87. - El Programa Anual de Capacitación, contempla la activa participación de los diferentes Departamentos y Áreas del Instituto, a las cuales deberán comunicarse los cursos y talleres que instrumenten a través de sus programas específicos de capacitación

Asimismo, el Instituto celebrará convenios y acuerdos con otras Dependencias, Organismos o Instituciones, que estime conveniente invitar, considerando que existen aspectos de interés Institucional que combinándose con los aspectos individuales y colectivos de cada caso, permitan elevar el índice de productividad y ampliar la cobertura de los servicios. En estos casos la capacitación se realizará en la institución organizadora.

Para la Capacitación el Instituto deberá prever en su presupuesto los recursos financieros correspondientes, para cubrir las erogaciones necesarias para la aplicación del Programa de Capacitación, el cual será difundido por el mismo.

ARTÍCULO 88. - A efecto de lograr en forma integral la motivación de los Trabajadores, el Instituto podrá autorizar la realización de encuestas o foros de consulta que permitan conocer sus inquietudes en la materia y plasmarlas posteriormente en los programas específicos de capacitación a solicitud del sindicato del caso.

ARTÍCULO 89. - La Comisión Mixta de Capacitación se integra por igual número de representantes del Titular y del Sindicato; es el órgano facultado para opinar y sugerir acciones que permitan a los trabajadores cumplir con su obligación de asistir a los Institutos de Capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia en el desarrollo del trabajo.



SECCION SEGUNDA —→ BECAS

ARTICULO 90.- Con el propósito de estimular el esfuerzo de los Trabajadores y de sus hijos en edad escolar, el Instituto contara con un fondo anual de BECAS de \$450,000.00 (Cuatrocientos cincuenta mil pesos 00/100 m.n.) contando con una aportación económica de \$25,000.00 pesos (veinticinco mil pesos 00/100 m.n.) por parte del sindicato, cantidades que se distribuirán de la siguiente manera:

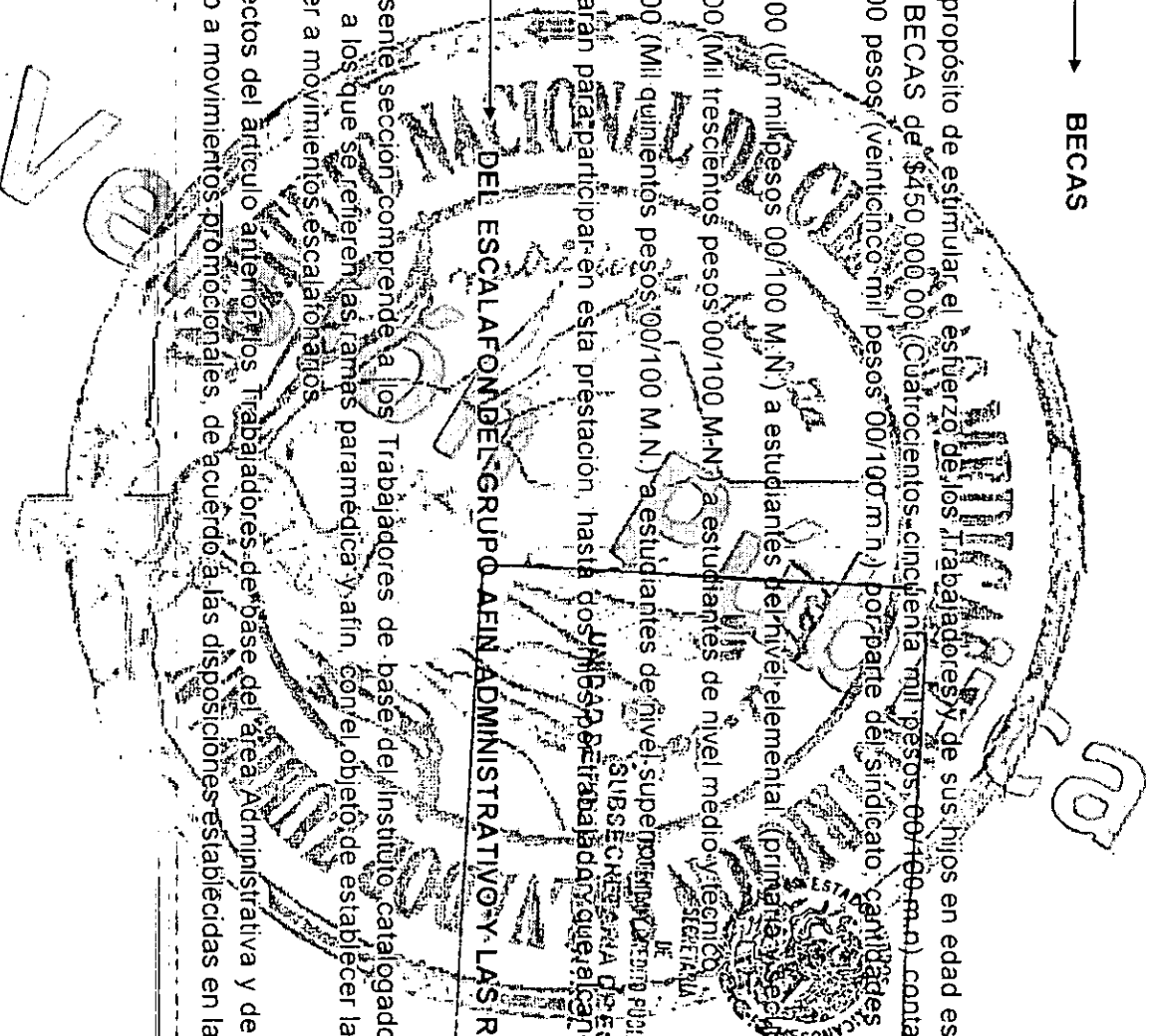
- 360 Becas de \$1000 (Un mil pesos 00/100 M.N.) a estudiantes del nivel elemental (primaria y secundaria)
- 50 Becas de \$1,300 (Mil trescientos pesos 00/100 M.N.) a estudiantes de nivel medio y técnico
- 20 Becas de \$1,500 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a estudiantes de nivel superior

Unicamente se consideraran para participar en esta prestación, hasta dos hijos por trabajador que alcancen un promedio mínimo de 9.0 o su equivalente.

SECCION TERCERA
AFIN.
DEL ESCALAFON DEL GRUPO AFIN ADMINISTRATIVO Y LAS RAMAS PARAMEDICA Y AFIN.

ARTICULO 91.- La presente seccion comprende a los Trabajadores de base del Instituto, catalogados dentro del grupo afin administrativo, asi como a los que se refieren a las ramas paramédica y afin, con el objeto de establecer las reglas generales a que se sujetaran para acceder a movimientos escalafonarios.

ARTICULO 92.- Para efectos del articulo anterior, los Trabajadores de base del area Administrativa y de las ramas paramédica y afin, se registrarán en cuanto a movimientos promocionales, de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Ley.



ARTÍCULO 93. - En el Instituto se integrara una Comisión Mixta de Escalafón, integrada por el mismo número de representantes del Instituto y del Sindicato, misma que fungirá como el órgano encargado de cumplir, vigilar la aplicación de la normatividad relativa a los movimientos promocionales

ARTÍCULO 94. - El procedimiento escalafonario se desarrollara por la Comisión Mixta de Escalafón, a través de concursos mediante los que se convocara a los Trabajadores de base del grupo afin administrativo y de las ramas paramédicas y afin en los que se calificaran los factores escalafonarios y se verificaran los requisitos, pruebas, documentos, constancias, o hechos que sometan los concursantes a evaluación, a fin de determinar el movimiento escalafonado a favor de aquel Trabajador que haya obtenido la calificación mas alta conforme a las normas escalafonarias aplicables.

ARTÍCULO 95. - Tienen derecho a participar en movimientos promocionales los Trabajadores de base de las ramas administrativa, paramédica o afin, que hayan cumplido con los requisitos y periodos de experiencia en un nivel inmediato inferior a la vacante que asimismo acrediten cumplir con los requisitos que establece el Catálogo de Puestos y Trabajadores de Sueldos de las Ramas Médicas, Paramédicas y Grupos Afines.

SECCION CUARTA

DEL ESCALAFÓN DE LA RAMA MÉDICA

ARTÍCULO 96. - En el Instituto, los movimientos escalafonarios de los Trabajadores de base de la rama médica se regularan por las disposiciones del Reglamento de Escalafón

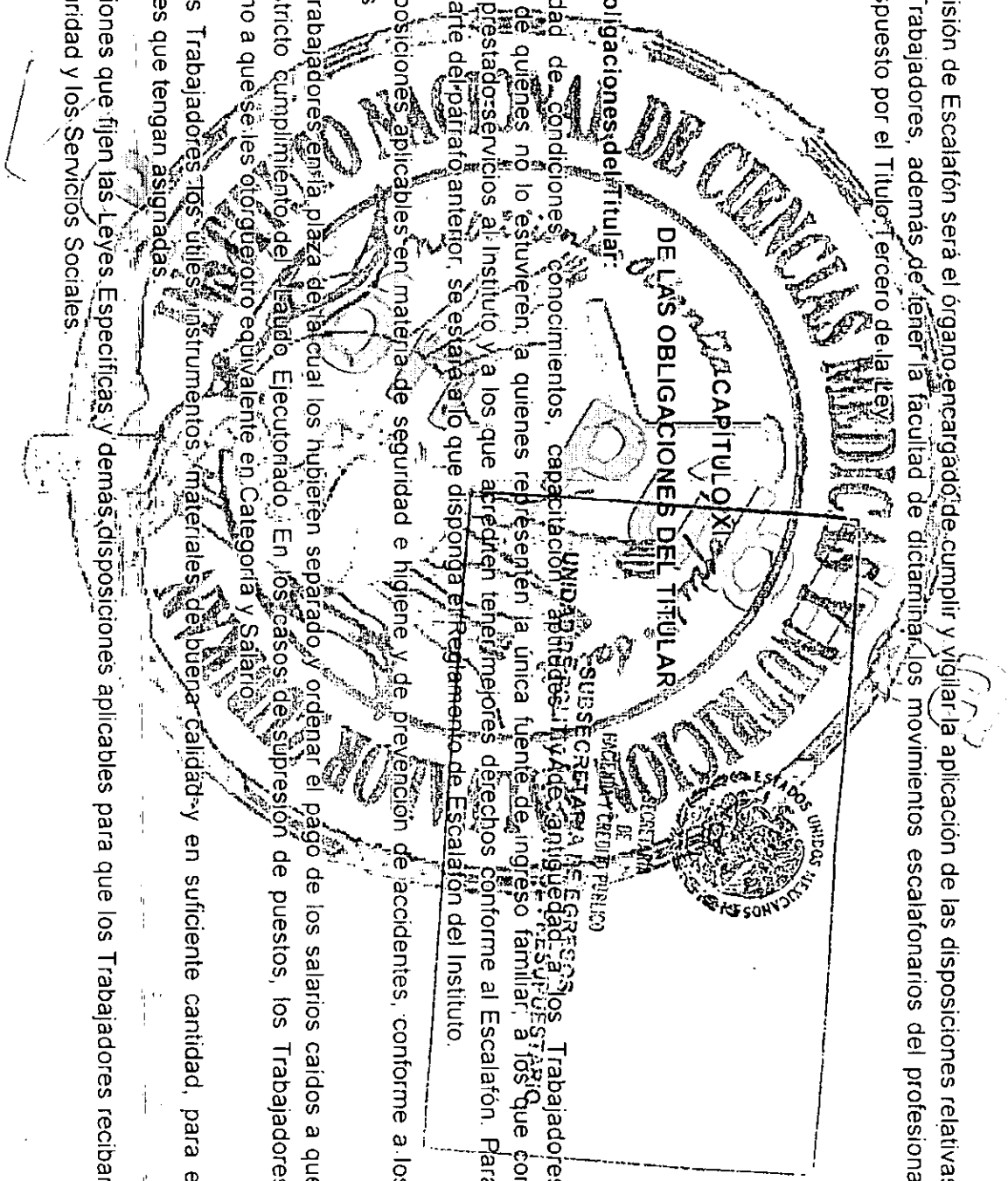
ARTÍCULO 97. - En los concursos escalafonarios a que se convocara a los Trabajadores de base de la rama médica, se calificaran los factores promocionales y se verificaran los requisitos, pruebas, documentos, constancias, o hechos que sometan los concursantes a evaluación, a fin de determinar el movimiento promocional a favor de aquel Trabajador que haya obtenido la calificación mas alta conforme a las normas establecidas aplicables

ARTÍCULO 98. - Tienen derecho a participar en movimientos promocionales los Trabajadores de base de la rama médica, que hayan cumplido con los requisitos y periodos de experiencia en un nivel inmediato inferior a la vacante que asimismo acrediten cumplir con los requisitos que establece el Catálogo de Puestos y Trabajador de Sueldos de las Ramas Médicas, Paramédicas y Grupos Afines.

ARTÍCULO 99.- La Comisión de Escalafón será el órgano encargado de cumplir y vigilar la aplicación de las disposiciones relativas a los ascensos de los Trabajadores, además de tener la facultad de dictaminar los movimientos escalafonarios del profesional médico conforme a lo dispuesto por el Título Tercero de la Ley.

ARTÍCULO 100.- Son obligaciones del Titular:

- I.- Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, capacitación, aptitudes, habilidades, experiencia y antigüedad a los Trabajadores sindicalizados, respecto de quienes no lo estuvieren, la quienes representen la única fuente de ingreso familiar, a los que con anterioridad le hubieren prestado servicios al Instituto y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al Escalafón. Para los efectos de la última parte del párrafo anterior, se estará a lo que disponga el Reglamento de Escalafón del Instituto.
- II.- Cumplir con las disposiciones aplicables en materia de seguridad e higiene y de prevención de accidentes, conforme a los Reglamentos respectivos
- III.- Reinstalar a los Trabajadores en la plaza de la cual los hubieren separado, y ordenar el pago de los salarios caídos a que fuere condenado, en estricto cumplimiento del Juicio Electoral. En los casos de supresión de puestos, los Trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otro equivalente en Categoría y Salario.
- IV.- Proporcionar a los Trabajadores los útiles, instrumentos, materiales de buena calidad y en suficiente cantidad, para el desarrollo de las funciones que tengan asignadas.
- V.- Cubrir las aportaciones que fijen las Leyes Específicas y demás disposiciones aplicables para que los Trabajadores reciban los beneficios de la Seguridad y los Servicios Sociales.



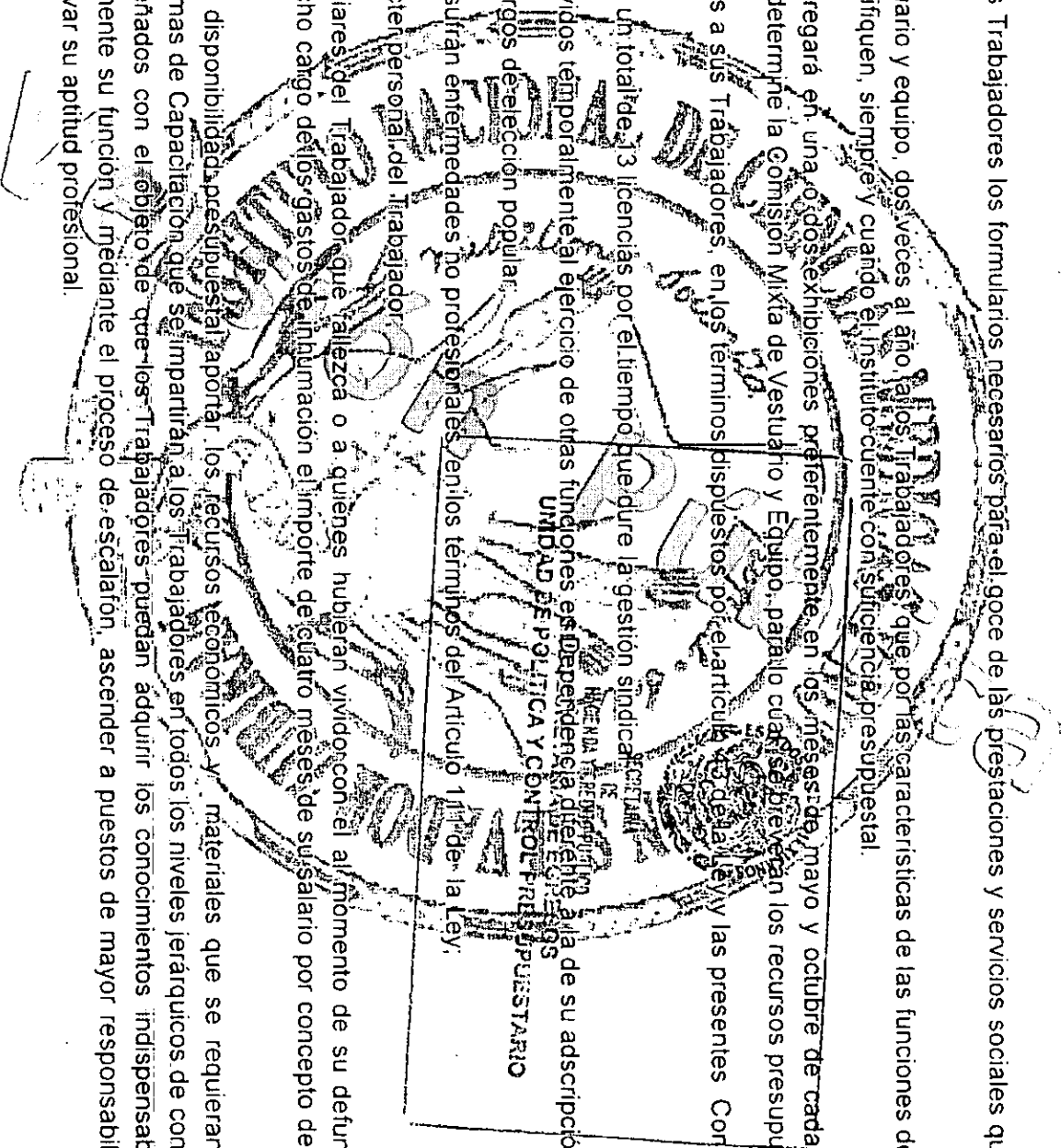
VI.- Proporcionar a los Trabajadores los formularios necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorga la Ley del ISSSTE.

VII.- Proporcionar vestuario y equipo, dos veces al año, a los Trabajadores, que por las características de las funciones del puesto que desempeñen, lo justifiquen, siempre y cuando el Instituto cuente con suficiencia presupuestal.

Dicha prestación se entregará en una o dos exhibiciones preferentemente en los meses de mayo y octubre de cada año, de conformidad con lo que determine la Comisión Mixta de Vestuario y Equipo, para lo cual se deberán los recursos presupuestales.

VIII.- Conceder licencias a sus Trabajadores, en los términos dispuestos por el artículo 143 de la Ley y las presentes Condiciones, en los siguientes casos:

- A) El Instituto autorizará un total de 13 licencias por el tiempo que dure la gestión sindical.
- B) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras funciones es dependiente diferente a la de su adscripción.
- C) Para desempeñar cargos de elección popular.
- D) A Trabajadores que sufran enfermedades no profesionales dentro de los términos del Artículo 143 de la Ley.
- E) Por razones de carácter personal del trabajador.
- IX.- Cubrir a los familiares del Trabajador que fallezca o a quienes hubieran vivido con el al momento de su defunción o a quienes se hubieren hecho cargo de los gastos de inhumación el importe de cuatro meses de su salario por concepto de pago de defunción.
- X.- De acuerdo a la disponibilidad presupuestal, reportar los recursos económicos y materiales que se requieran para la aplicación de los Programas de Capacitación que se impartan a los Trabajadores en todos los niveles jerárquicos de conformidad con los programas diseñados con el objeto de que los Trabajadores puedan adquirir los conocimientos indispensables para desempeñar adecuadamente su función y mediante el proceso de escalación, ascender a puestos de mayor responsabilidad, así como de mantener y elevar su aptitud profesional.



Asimismo por conducto de la Comisión Mixta de Capacitación escuchando a la Comisión Mixta de Escalafón se podrán proponer candidatos a capacitarse que respondan a prioridades del Instituto.

- XI. - Dar facilidades a los Trabajadores para la práctica de las actividades deportivas que organice el Sindicato previendo que no sean afectados los servicios.
- XII. - Conceder a los Trabajadores Licencias con Goce de Sueldo. Días Económicos y Licencias Sin Goce de Sueldo en los términos de estas Condiciones
- XIII. - Apoyar los tramites de sus Trabajadores ante otras entidades obligadas legalmente a otorgarles prestaciones económicas y asistenciales.
- XIV. - Hacer las deducciones al salario de los Trabajadores que se encuentren representados al Sindicato por concepto de cuota sindical y que estén ajustadas en términos de la Ley
- XV. - Conceder a los Trabajadores el tiempo necesario para que cumplan con sus Obligaciones Sindicales en elecciones, consejos, congresos, reuniones o actividades deportivas, previa autorización a solicitud del Sindicato; en el caso de asambleas y reuniones se preverá la continuidad del servicio. El otorgamiento de este tiempo al Trabajador no afectará en la evaluación para la obtención del Estimulo por Asistencia y Permanencia
- Por lo que respecta al tiempo concedido a los Trabajadores, electos para asistir a los congresos y actividades deportivas, no afectará al Estimulo por Asistencia Perfecta, debiendo hacer la solicitud expresa el Comité Ejecutivo del Sindicato.
- XVI. - Comunicar a la Comisión Mixta de Escalafón las plazas vacantes señaladas en el Reglamento de Escalafón.
- XVII. - Dar ocupación a los Trabajadores que hayan sufrido un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional en puestos que puedan desempeñar una vez que sean declarados aptos para el trabajo, previo Dictamen correspondiente del ISSSTE.
- XVIII. - Otorgar los premios, estímulos y recompensas a que se hayan hecho acreedores los Trabajadores conforme a estas Condiciones y a la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles

XIX. - Abstenerse de utilizar los servicios del personal dentro de su horario de Trabajo en labores ajenas a las oficiales de acuerdo a su nombramiento

XX. - Los Trabajadores podrán recibir atención médica de urgencias en la unidad de urgencias del propio Instituto, sin menoscabo de los trámites que deban efectuar ante el ISSSTE.

XXI. - Proporcionar a los Trabajadores que por prescripción médica lo requieran por concepto de anteojos, una ayuda económica de \$900.00 (novecientos pesos 00/100 m.n.) cada trescientos sesenta y cinco días, debiendo presentar los documentos que cumplan con los requisitos fiscales correspondientes, a nombre del trabajador y la prescripción médica correspondiente.

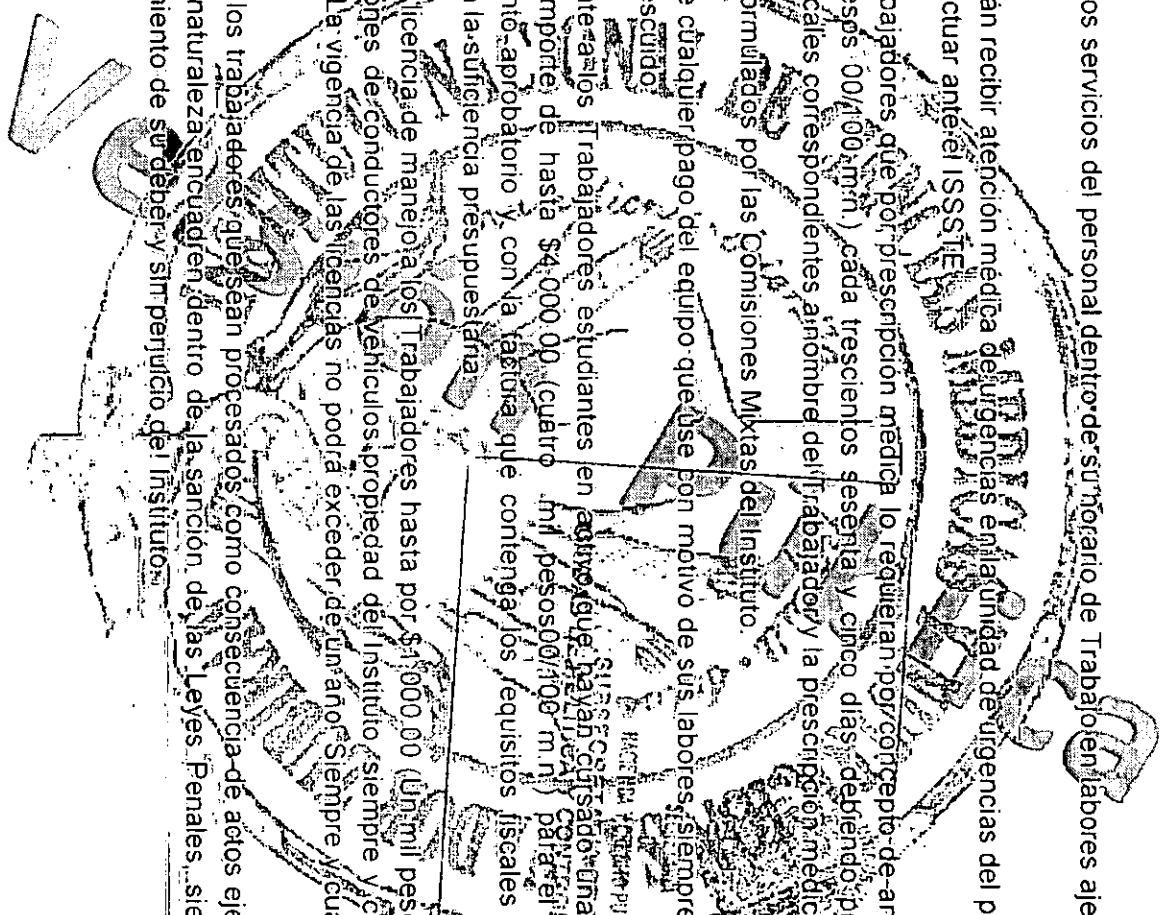
XXII. - Atender los acuerdos formulados por las Comisiones Mixtas del Instituto.

XXIII. - Eximir al Trabajador de cualquier pago del equipo que se use con motivo de sus labores, siempre y cuando se compruebe que no actuó con negligencia o descuido.

XXIV. - Apoyar económicamente a los Trabajadores estudiantes en aquéllos que pagán sus gastos de titulación por el importe de hasta \$4,000.00 (cuatro mil pesos 00/100 m.n.) para el nivel Licenciatura, debiendo comprobarlo con el documento aprobatorio y con la factura que contenga los requisitos fiscales correspondientes. Siempre y cuando el Instituto cuente con la suficiencia presupuestaria.

XXV. - Pagar los derechos de licencia de manejo a los Trabajadores hasta por \$1,000.00 (Un mil pesos 00/100 m.n.) que entre sus actividades desarrollen funciones de conductores de vehículos propiedad del Instituto, siempre y cuando esta haya expirado en fecha posterior a su ingreso. La vigencia de las licencias no podrá exceder de un año. Siempre y cuando el Instituto cuente con la suficiencia presupuestaria.

XXVI. - Otorgar apoyo legal a los trabajadores que sean procesados como consecuencia de actos ejecutados en el desempeño de sus obligaciones y que, por naturaleza, encuadren dentro de la sanción de las Leyes Penales, siempre que se desprenda que obraron en el estricto cumplimiento de su deber y sin perjuicio del Instituto.



XXVII.- Apoyar a los Trabajadores a propuesta del Sindicato para el fomento de actividades sociales, culturales y deportivas con la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos anuales 00/100m.n.) los cuales serán pagados en tres exhibiciones al Comité Ejecutivo. El apoyo mencionado se sujetará a la disponibilidad presupuestal.

XXVIII.- Al ocurrir un accidente de trabajo, para el trámite administrativo que corresponda, será por conducto de la Subdirección de

Recursos Humanos, quien a través del área respectiva y una vez que tenga conocimiento formal del mismo, procederá a instrumentar el acta circunstanciada que corresponda y apoyará al Trabajador en los trámites necesarios que el trabajador o su representante tenga que realizar ante el ISSSTE. Se entregará una copia simple de la acta al Sindicato para los efectos correspondientes.

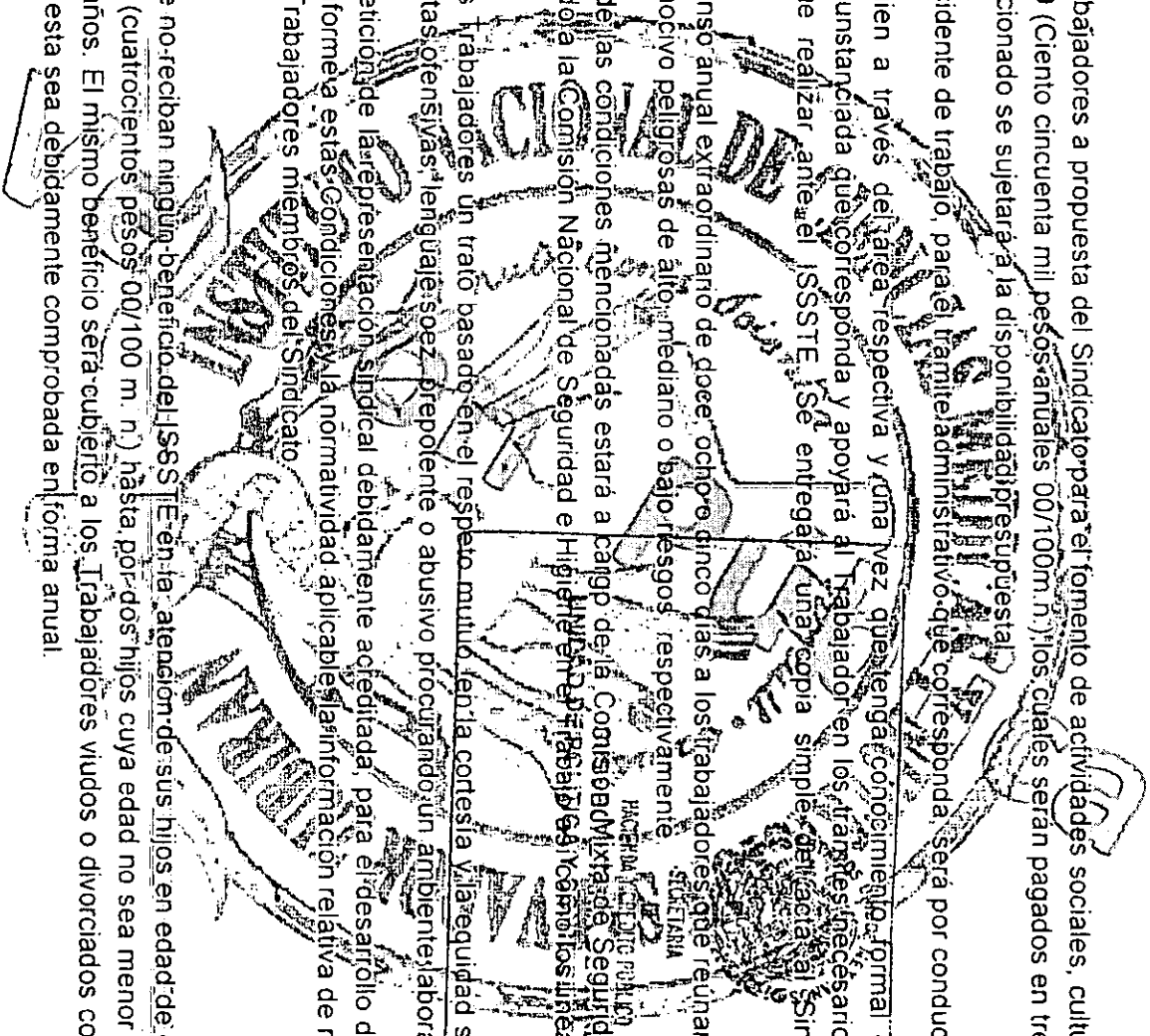
XXIX.- Otorgar un descanso anual extraordinario de doce, ocho o cinco días a los Trabajadores que reúnan el binomio puesto, área y que laboren en áreas nocivo peligrosas de alto, mediano o bajo riesgos, respectivamente.

La identificación de las condiciones mencionadas estará a cargo de la Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto, considerando a la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a los Comités de Higiene y Seguridad establecidos en la normatividad vigente.

XXX.- Proporcionar a los Trabajadores un trato basado en el respeto mutuo, en la cortesía y la equidad sin importar la jerarquía o género, evitando conductas ofensivas, lenguaje soez, prepotente o abusivo procurando un ambiente laboral apto.

XXXI.- Proporcionar a petición de la representación sindical debidamente acreditada, para el desarrollo de las actividades propias de su gestión, conforme a estas condiciones y a la normatividad aplicables la información relativa de movimientos del personal, de los Trabajadores miembros del Sindicato.

XXXII.- A las madres que no reciban ningún beneficio del ISSSTE en la atención de sus hijos en edad de guardería se les otorgará un pago de \$400 (cuatrocientos pesos 00/100 m. n.) hasta por dos hijos cuya edad no sea menor de cuarenta y cinco días ni mayor de seis años. El mismo beneficio será cubierto a los Trabajadores viudos o divorciados con la custodia de los hijos siempre y cuando esta sea debidamente comprobada en forma anual.



XXXIII.- Con el objeto de reconocer la labor diaria y la calidad de los servicios que presta el Instituto, se otorgará a los trabajadores un estímulo económico que se distribuirá en dos exhibiciones en forma semestral de la siguiente forma:

1.- Con fecha 10 de Junio de cada año se entregará a los trabajadores el equivalente a \$475.00 pesos (Cuatrocientos setenta y cinco pesos 00/100 m.n.) bajo la denominación "Día del trabajador".

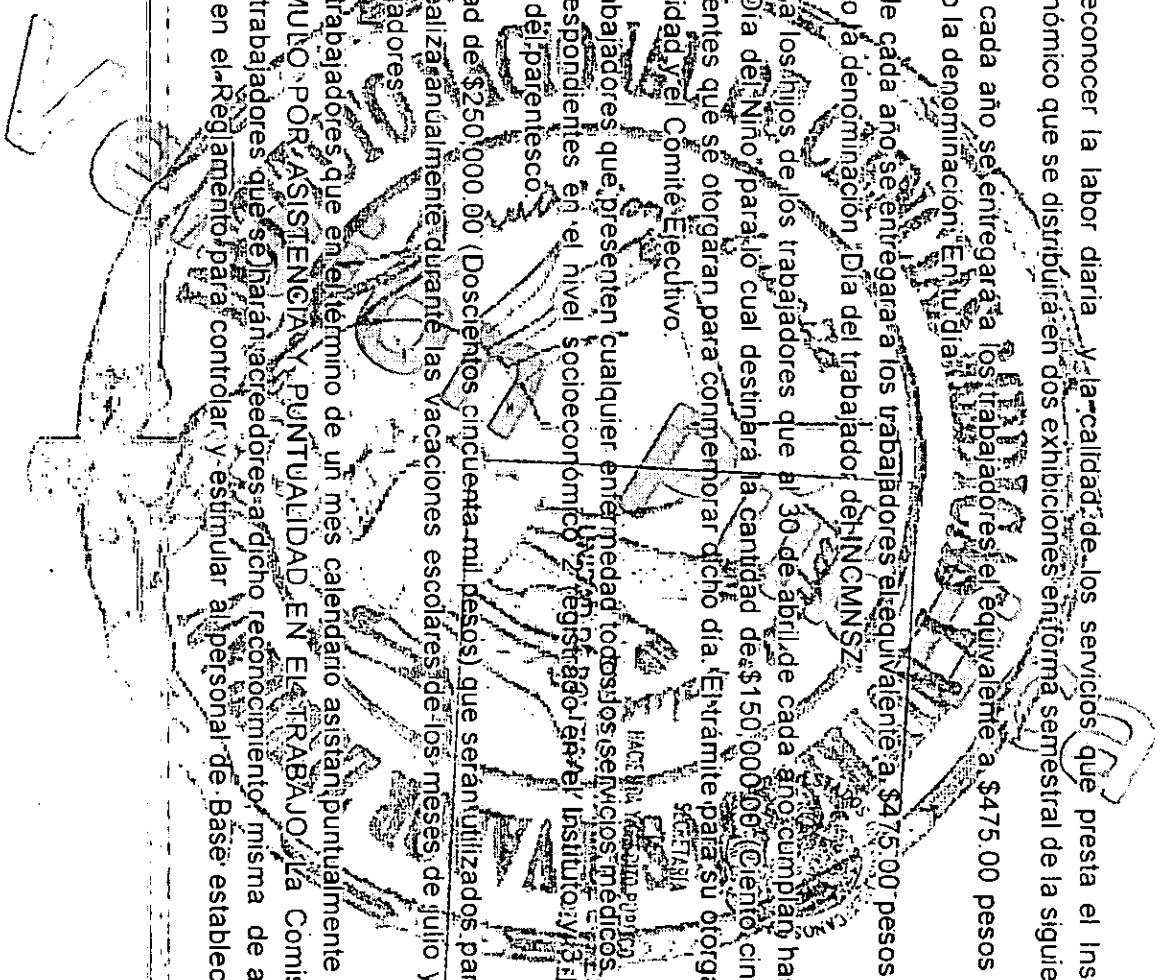
II.- Con fecha 12 de octubre de cada año se entregará a los trabajadores el equivalente a \$475.00 pesos (Cuatrocientos setenta y cinco pesos 00/100 m.n.), bajo la denominación "Día del trabajador de INCMNSZ".

XXXIV.- El Instituto otorgará a los hijos de los trabajadores que al 30 de abril de cada año cumplan hasta 12 años de edad, un obsequio por concepto de "Día del Niño" para lo cual destinará la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 m.n.) para la compra de presentes que se otorgarán para conmemorar dicho día. El trámite para su otorgamiento se gestionará de común acuerdo entre la autoridad y el Comité Ejecutivo.

XXXV.- Proporcionar a los trabajadores que presenten cualquier enfermedad todos los servicios médicos cobrando las respectivas cuotas de recuperación correspondientes en el nivel socioeconómico 2 registrado ante el Instituto y para el cónyuge, hijos y padres, previa comprobación del parentesco.

XXXVI.- Contemplar la cantidad de \$250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos) que serán utilizados para cubrir los gastos de la convivencia infantil que se realiza anualmente durante las vacaciones escolares de los meses de julio y agosto de cada año en apoyo a los hijos de los trabajadores.

XXXVII.- Otorgar a aquellos trabajadores que en el término de un mes calendario asistan puntualmente a sus labores, un día de sueldo tabular, como ESTÍMULO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD EN EL TRABAJO. La Comisión Mixta de Estímulos determinará mes a mes que trabajadores se harán acreedores a dicho reconocimiento, misma de acuerdo a los requisitos y procedimientos establecidos en el Reglamento para controlar y estimular al personal de Base establecidos en los lineamientos vigentes.

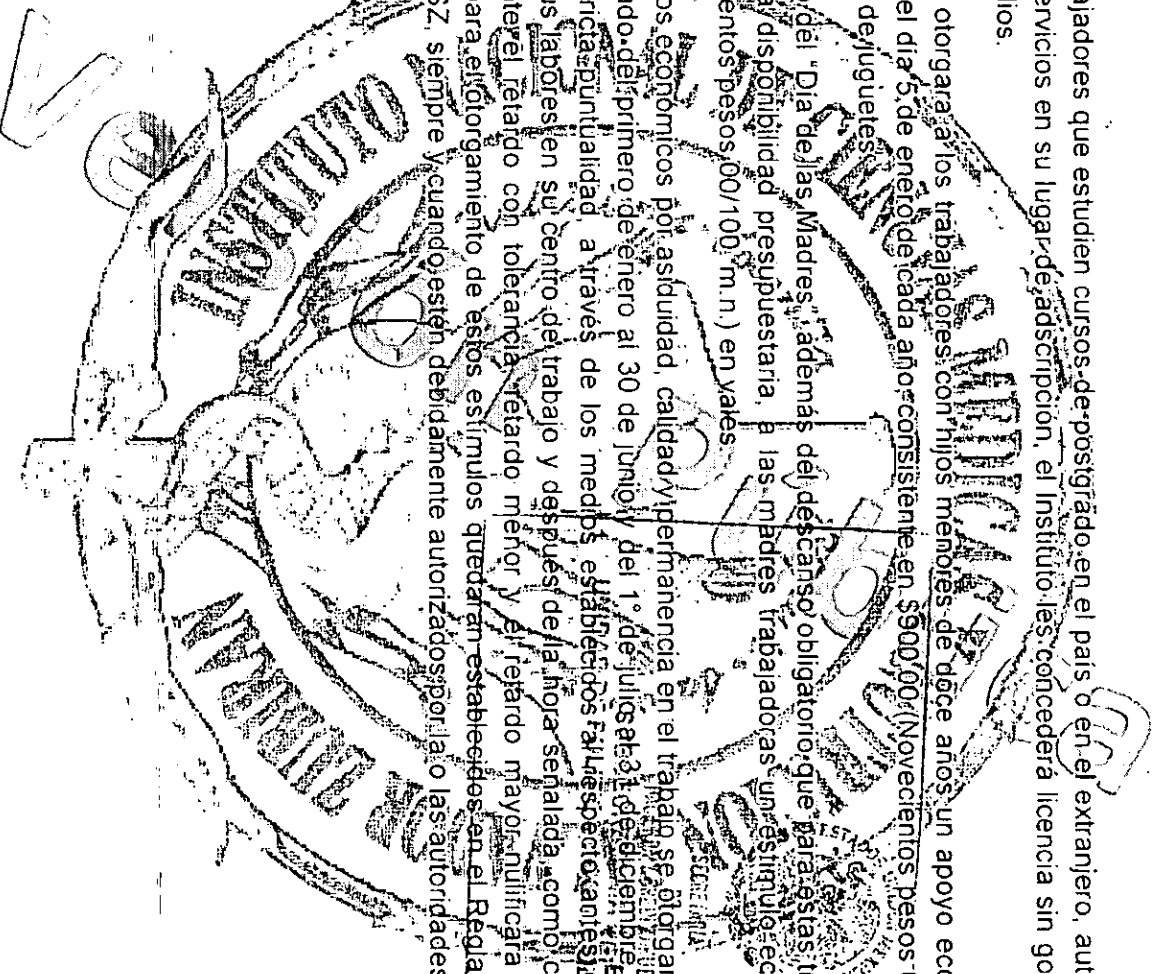


ARTÍCULO 101. - A los Trabajadores que estudien cursos de posgrado en el país o en el extranjero, autorizados por el Instituto y que les impida prestar sus servicios en su lugar de adscripción, el Instituto les concederá licencia sin goce de sueldo, por todo el tiempo que duren estos estudios.

ARTÍCULO 102. - El Instituto otorgará a los trabajadores con hijos menores de doce años un apoyo económico por concepto de "Día de Reyes" a más tardar el día 5 de enero de cada año consistente en \$900.00 (Novecientos pesos 00/100 m. n.) en vales de dispensa para la adquisición de juguetes.

ARTÍCULO 103. - Con motivo del "Día de las Madres", además del descanso obligatorio que para estas trabajadoras corresponda, el Instituto otorgará, sujeto a disponibilidad presupuestaria, a las madres trabajadoras un estímulo económico en vales por la cantidad \$1,000.00 (Mil doscientos pesos 00/100 m. n.) en vales.

ARTÍCULO 104. - Los estímulos económicos por asiduidad, calidad y permanencia en el trabajo se otorgarán a aquellos empleados que en un semestre computado del primero de enero al 30 de Junio y del 1° de Julio al 31 de Diciembre de cada año registren su asistencia al trabajo con estricta puntualidad, a través de los medios establecidos para este efecto, y exactamente a la hora señalada para el inicio de sus labores en su centro de trabajo y después de la hora señalada como conclusión de sus labores cotidianas. Consecuentemente el retardo con tolerancia menor y el retardo mayor nulificará el otorgamiento de este incentivo. Los lineamientos para el otorgamiento de estos estímulos quedarán establecidos en el Reglamento de Estímulos para los Trabajadores del INCMNSZ, siempre y cuando estén debidamente autorizados por las autoridades competentes.



CAPITULO DECIMO SEGUNDO

DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

SECCION PRIMERA

DERECHOS

ARTICULO 105.- Además de los derechos consagrados por las leyes, los Trabajadores tendrán los siguientes derechos:

- I.- Desempeñar las funciones propias a su cargo y labores conexas, salvo que por necesidades especiales o situaciones de emergencia, se requiera su colaboración en otra actividad;
- II.- Percibir los salarios iguales, correspondan por el desempeño de sus labores dentro de la jornada ordinaria y en tiempo extraordinario;
- III.- Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que correspondan, derivadas de riesgos de trabajo;
- IV.- Obtener los documentos necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorga la Ley del ISSSTE, incluyendo los derivados por riesgos de trabajo;
- V.- Recibir apoyo para realizar los trámites ante otras entidades obligadas legalmente a otorgar prestaciones económicas y asistenciales;
- VI.- No ser suspendido o separado de su empleo sino por las causas previstas en los artículos 45 y 46 de la Ley y las señaladas en estas Condiciones, tomando en cuenta la opinión del sindicato.
- VII.- Disfrutar de los alimentos que proporciona el Instituto de acuerdo con su horario de labores y de conformidad a lo previsto en el artículo 111 de las presentes Condiciones.
- VIII.- Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales ó subalternos.

- IX.- Ser oídos por sí o por conducto de la representación sindical en asuntos relativos al servicio.
- X.- Recibir los premios, estímulos y recompensas conforme a las disposiciones legales correspondientes y a las presentes Condiciones.
- XI.- Participar en los movimientos escalafonarios y ser promovido conforme al Reglamento de Escalafón del Instituto.
- XII.- Disfrutar de los descansos y vacaciones que fijan las presentes Condiciones y la Ley.
- XIII.- Obtener Licencias Con Goce de Sueldo y Días Ecuivalentes de conformidad con lo estipulado en las presentes Condiciones y la Ley.
- XIV.- Continuar ocupando el puesto que desempeñaba en su mismo turno y horario, al reintegrarse al servicio después de la ausencia por enfermedad, maternidad o licencia otorgada en términos de la Ley y de estas Condiciones.
- XV.- Continuar ocupando el empleo, cargo o comisión al obtener libertad cautelar, siempre y cuando no se trate de proceso por delitos oficiales, observando lo dispuesto en la Ley.
- XVI.- Obtener permisos para cumplir con sus obligaciones sindicales en elecciones, consejos, congresos, reuniones o actividades deportivas, previa solicitud y acuerdo del Sindicato con la autoridad. En el caso de asambleas y reuniones se preverá que no se afecte la continuidad del servicio. El otorgamiento de este tiempo al Trabajador no afectará en la evaluación para la obtención del Estímulo por Asistencia y Permanencia.
- XVII.- Ocupar, en caso de Incapacidad Parcial, permanentemente que les impida desarrollar sus labores habituales, puesto con actividades que puedan desempeñar acorde a sus facultades físicas y mentales, de conformidad a lo señalado por el ISSSTE.
- XVIII.- Recibir cursos de capacitación, adiestramiento y especialización, de acuerdo a lo dispuesto por el Capítulo Décimo, en su Sección de Capacitación en estas Condiciones.
- XIX.- Recibir vestuario y equipo dos veces al año, cuando por las características de las funciones del puesto que desempeñen lo justifiquen, de conformidad con lo señalado en la fracción VII de las Obligaciones del Titular.

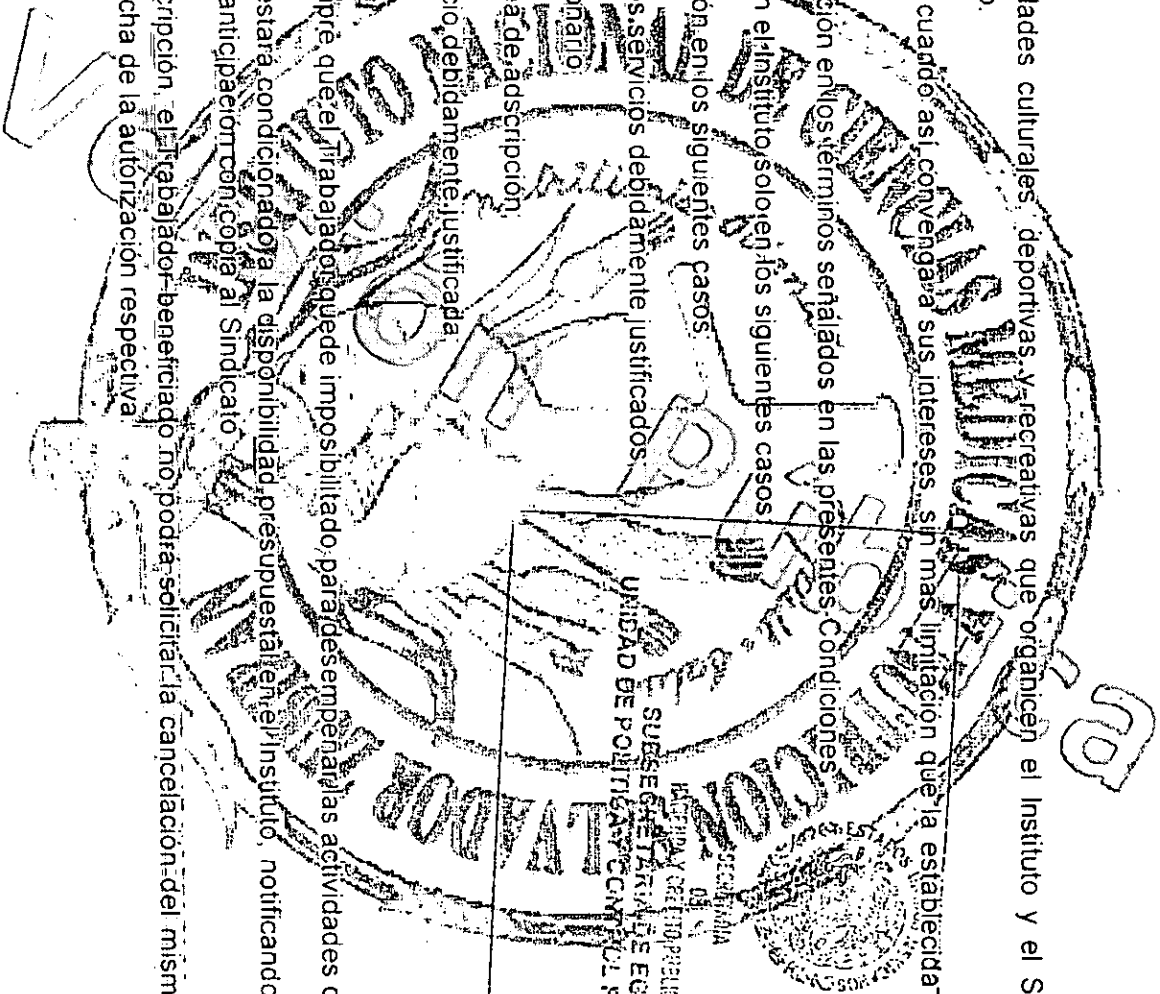
XX. Participar en las actividades culturales, deportivas y recreativas que organicen el Instituto y el Sindicato, previendo la prestación continua del servicio.

XXI. Renunciar a su empleo cuando así convenga a sus intereses, sin más limitación que la establecida en la fracción XIV del artículo siguiente.

XXII. Permanecer en su ubicación en los términos señalados en las presentes Condiciones.

XXIII. Cambiar de ubicación en el Instituto solo en los siguientes casos:

- A) Por cambio de adscripción en los siguientes casos:
 - I. Por reorganización de los servicios debidamente justificada.
 - II. Por movimiento escalafonario.
 - III. Por desaparición del área de adscripción.
 - IV. Por necesidad del servicio, debidamente justificada.
 - V. Por fallo del tribunal.
 - VI. Por riesgo de trabajo siempre que el trabajador quede inhabilitado para desempeñar las actividades que tenía asignadas; Dicho cambio de adscripción estara condicionado a la disponibilidad presupuestal en el Instituto, notificando al Trabajador con por lo menos diez días hábiles de anticipación con copia al Sindicato.
- Concedido: un cambio de adscripción, el trabajador beneficiado no podrá solicitar la cancelación del mismo ni solicitar otro, sino pasado un año a partir de la fecha de la autorización respectiva.



B) Por permuta debidamente autorizada, entendiéndose esta como la transferencia reciproca de os puestos definitivos ocupados por los Trabajadores titulares del mismo pertenecientes a la misma área, rama o grupo mediante convenio celebrado entre los mismos, aprobado por el Instituto, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

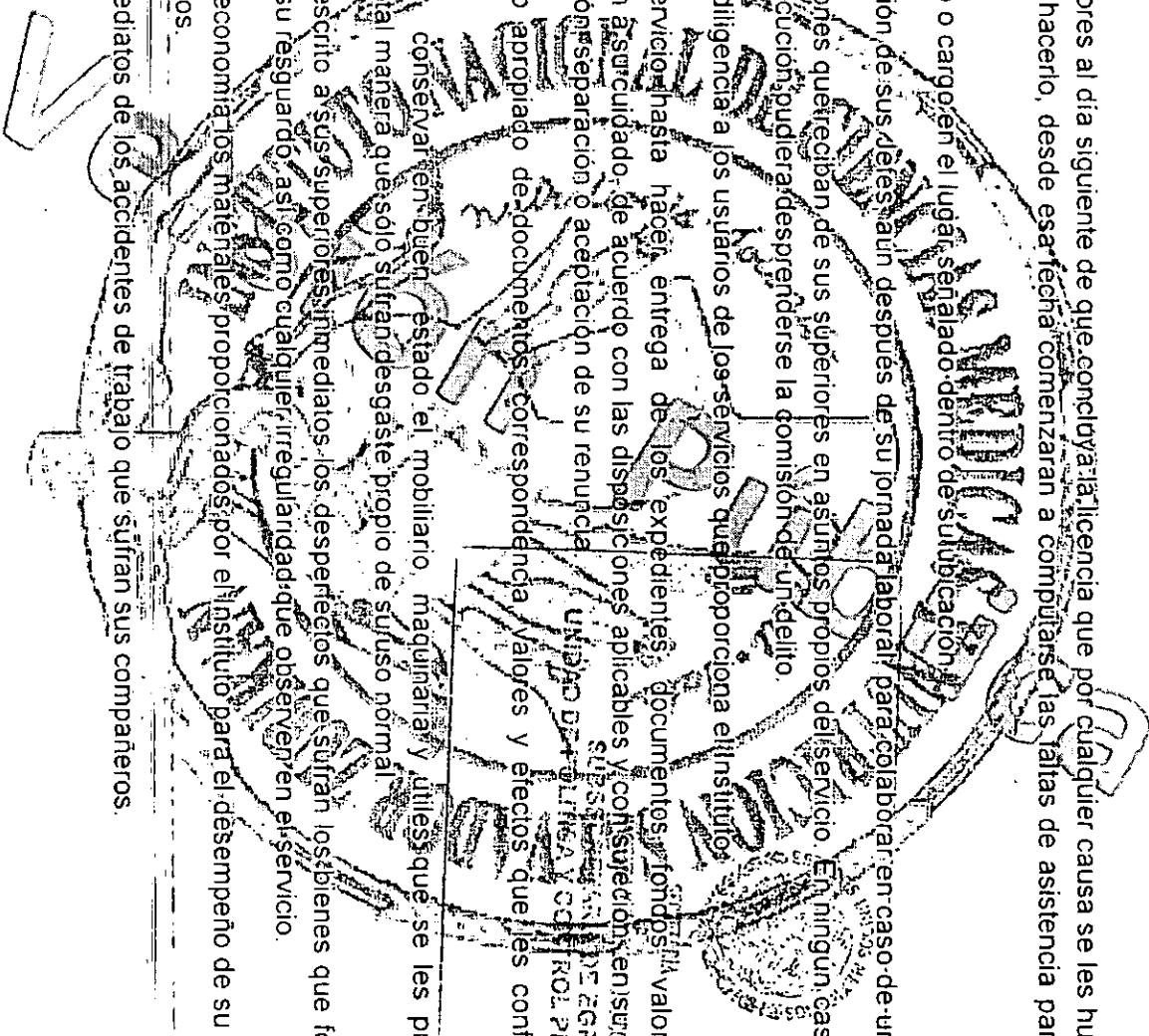
SECCION SEGUNDA

OBLIGACIONES

ARTICULO 106. Son Obligaciones de los Trabajadores, además de las que les imponen las leyes, las siguientes:

- I.- Cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia, puntualidad y permanencia en el servicio.
- II.- Presentarse a sus labores aseados y vestidos decorosamente acorde a las actividades que desempeñen, cuidando en todo momento la imagen Institucional y observando buenas costumbres dentro de la SERVICIOS EN EL CASO QUE CORRESPONDA, USARAN EL uniforme y equipo que les proporcione el Instituto.
- III.- Coadyuvar con toda eficacia y eficiencia dentro de sus atribuciones o funciones a la realización de los programas de gobierno y del Instituto, guardando en todos sus actos completa lealtad a este.
- IV.- Realizar dentro de sus atribuciones o funciones las actividades propias del servicio que presten con la intensidad, calidad y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a los reglamentos respectivos.
- V.- Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales y subalternos.
- VI.- Abstenerse de proferir ofensas, injurias y malos tratos hacia sus compañeros sin importar la jerarquía o género, evitando conductas ofensivas, lenguaje soez, prepotente o abusivo.
- VII.- Conducirse en todo momento con sus superiores, iguales y subalternos, mediante un trato basado en el respeto mutuo en la cortesía y la equidad.
- VIII.- Asistir a las escuelas y cursos de capacitación para mejorar su preparación, eficiencia, productividad y calidad en el servicio.

- IX.- Presentarse a sus labores al día siguiente de que concluya la licencia que por cualquier causa se les hubiere concedido; en la inteligencia de que, de no hacerlo, desde esa fecha comenzaran a computarse las faltas de asistencia para los efectos a que hubiere lugar.
- X.- Desempeñar el empleo o cargo en el lugar señalado dentro de su jurisdicción.
- XI.- Permanecer a disposición de sus jefes aun después de su jornada laboral para colaborar en caso de urgencia o siniestros.
- XII.- Obedecer las instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio. En ningún caso estarán obligados a cumplirlas cuando de su ejecución pudiera desprenderse la comisión de un delito.
- XIII.- Tratar con cortesía y diligencia a los usuarios de los servicios que proporciona el Instituto.
- XIV.- Permanecer en el servicio hasta hacer entrega de los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya administración o guarda estén a su cuidado; de acuerdo con las disposiciones aplicables y con sujeción, en su caso, a los términos en que sea resuelta la renuncia, separación o aceptación de su renuncia.
- XV.- Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que les confíen con motivo del desempeño de su trabajo.
- XVI.- Tratar con cuidado y conservar en buen estado el mobiliario, maquinaria y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo, de tal manera que sólo sufran desgaste propio de su uso normal.
- XVII.- Deberán reportar por escrito a sus superiores inmediatos los desperfectos que sufran los bienes que formen su equipo de trabajo y se encuentren bajo su resguardo así como cualquier irregularidad que observen en el servicio.
- XVIII.- Emplear con la mayor economía los materiales proporcionados por el Instituto para el desempeño de su trabajo, tomando en cuenta la calidad de los mismos.
- XIX.- Avisar a sus jefes inmediatos de los accidentes de trabajo que sufran sus compañeros.



XX. - Cumplir con las comisiones que por necesidades del servicio les sean encomendadas en lugar distinto al Instituto, teniendo derecho a que, en su caso, le sean proporcionados los gastos de viaje y viáticos correspondientes, siempre que acrediten mediante los documentos idóneos la permanencia y actividades desempeñadas durante su comisión.

XXI. - Notificar por escrito a la Subdirección de Recursos Humanos, cuando estallo requiera, o en el momento en que ocurra un cambio, los datos de carácter personal indispensables para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y previsión social.

XXII. - Reintegrar dentro de un plazo que no exceda de treinta días, en un caso dos exhibiciones, los pagos que se les hayan hecho indebidamente.

XXIII. - Cumplir con los requisitos de la Ley en la materia para el aviso de un probable riesgo de trabajo.

XXIV. - Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes en materia de seguridad e higiene.

XXV. - Sujetarse a exámenes médicos en la fecha y lugares que establezca el Instituto.

XXVI. - Abstenerse de causar daños a los bienes, en general que estén al servicio del Instituto, cumpliendo con las demás disposiciones que les imponga, estas, condiciones y demás disposiciones legales aplicables.

XXVII. - Desempeñar las funciones propias de su puesto, salvo en casos de urgencia por situaciones de emergencia se requiera de su colaboración en otra actividad.

SECCION TERCERA

ARTICULO 107. - Queda prohibido a los Trabajadores

I. - Realizar, dentro de sus horarios de trabajo, labores ajenas a las propias de su nombramiento.

II. - Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares ajenos a los del Instituto.

III. - Desatender su trabajo injustificadamente, aun cuando permanezcan en su sitio, así como distraerse o distraer a sus compañeros con lectura, pláticas o actividades que no tengan relación con el trabajo.

PROHIBICIONES

- IV.- Ausentarse de sus labores, dentro de su jornada laboral, sin el permiso correspondiente.
- V.- Omitir o retrasar el cumplimiento de las obligaciones que les imponen la Ley, estas Condiciones y demás disposiciones legales aplicables.
- VI.- Suspender la ejecución de sus labores tota o parcialmente durante la jornada de trabajo, salvo aquellos casos que prevé la Ley, estas Condiciones y los no imputables al trabajador.
- VII.- Fomentar o instigar al personal del Instituto por cualquier medio que sea, a que desobedezca a la autoridad, a que deje de cumplir con sus obligaciones, o a que cometa cualquier acto prohibido por la Ley, estas Condiciones y demás disposiciones legales aplicables.
- VIII.- Cambiar ó encargar el puesto o turno con otro Trabajador sin autorización del jefe respectivo, lo utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores.
- IX.- Permitir que otras personas, sin autorización correspondiente para ello, manejen maquinaria, aparatos, o vehículos confiados a su cuidado, así como usar los útiles o herramientas que se le suministran para objeto distinto del que estén destinados.
- X.- Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no trabajen en el Instituto. Por lo que hace a menores de edad, en virtud de los servicios que proporciona el Instituto y con el objeto de salvaguardar su seguridad, en ningún caso se autorizará su permanencia dentro de las instalaciones del mismo.
- XI.- Efectuar dentro de las instalaciones del Instituto, festejos o celebraciones de cualquier índole, sin contar con la autorización respectiva.
- XII.- Dar referencias con carácter oficial sobre el comportamiento y servicios de trabajadores activos y de los que hubieren laborado en el Instituto.
- XIII.- Proporcionar informes o datos a los particulares sobre asuntos del Instituto, sin la autorización correspondiente.
- XIV.- Solicitar, insinuar o recibir gratificaciones y obsequios, en relación con el despacho de asuntos oficiales o ser procuradores y gestores para el arreglo de estos asuntos aun fuera de la Jornada y horario de trabajo.

- XV. - Hacer propaganda religiosa dentro de los recintos oficiales.
- XVI. - Organizar o hacer colectas, rifas y llevar a cabo operaciones de compra y venta de cualesquier tipo de artículos con fines lucrativos y prestar dinero habitualmente con o sin intereses, dentro de su jornada y horario de trabajo.
- XVII. - Hacer préstamos, con o sin intereses, a las personas cuyos sueldos tengan que pagar cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados. Tampoco podrán retener dichos sueldos por encargo o aplicación de otra persona sin que medie orden de autoridad competente.
- XVIII. - Marcar tarjetas o firmar listas de control de asistencia de otros Trabajadores, con el propósito de encubrir retardos o faltas.
- XIX. - Alterar o modificar en cualquier forma los registros de control de asistencia o cualquier otro documento para uso oficial.
- XX. - Permitir que su asistencia sea registrada por otra persona no autorizada para ese efecto.
- XXI. - Realizar dentro de las horas de trabajo ventas o compras de toda clase de objetos, alimentos o mercaderías.
- XXII. - Sustraer del establecimiento oficinas o taller, útiles de trabajo, material prima o elaborada, alimentos en cualquier forma o medicamentos, sin autorización previa por escrito de sus superiores.
- XXIII. - Portar armas durante la jornada y horario de trabajo, excepto los casos en que, por razón de su puesto, estén autorizados para ello.
- XXIV. - Ingresar en las oficinas, laboratorios o cualquier servicio dentro del Instituto, fuera de su jornada de trabajo, sin la autorización del Jefe del Departamento respectivo, excepto los casos señalados en estas condiciones.
- XXV. - Celebrar reuniones o actos de cualquier índole que atenten contra el normal desempeño de las funciones o la integridad del mismo, de los usuarios o de los propios trabajadores, salvo los casos especiales en que se cuenten con la autorización del Titular del Instituto ó a solicitud del sindicato.
- XXVI. - Tomar alimentos dentro de las oficinas en las horas de trabajo.
- XXVII. - Concurrir a sus labores bajo los efectos de bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes.

XXVIII.- Introducir a cualquier Departamento del Instituto, bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes para su consumo o comercio, salvo que para el caso de drogas medie prescripción médica para su consumo.

XXIX.- Desatender las disposiciones legales y administrativas para prevenir y disminuir riesgos de trabajo.

XXX.- Dejar el servicio para iniciar el disfrute de vacaciones, o licencias, que hubiese solicitado, sin haber obtenido la autorización respectiva por escrito.

XXXI.- Realizar actos inmorales o escandalosos u otros hechos en el centro de trabajo que de cualquier forma menoscaben la imagen del Instituto, afecten la integridad del mismo, o de sus trabajadores.

XXXII.- Prolongar los descansos a que se refieren estas condiciones, así como con los periodos dispuestos para descansar por jornada, en días festivos, económicos y periodos vacacionales.

XXXIII.- Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos, así como desperdiciar el material de oficina, o no atender las normas sanitarias que suministre el Instituto.

XXXIV.- Prolongar el tiempo de traslado entre el registro de asistencia y su lugar de trabajo.

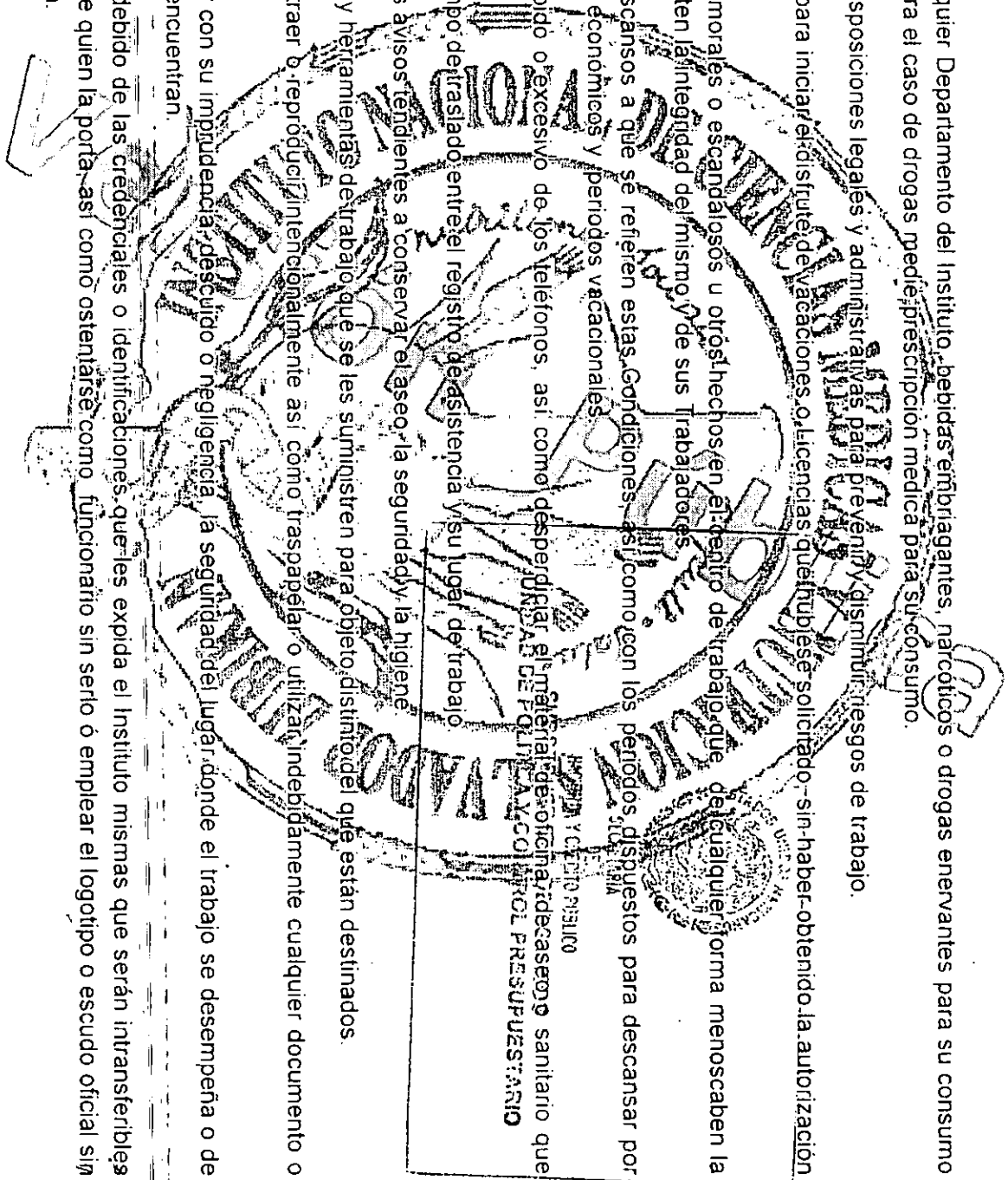
XXXV.- Desatender los avisos tendientes a conservar el aseo, la seguridad y la higiene.

XXXVI.- Usar los útiles y herramientas de trabajo que se les suministren para objeto distinto del que están destinados.

XXXVII.- Destruir, sustraer o reproducir intencionalmente así como traspasar o utilizar indebidamente cualquier documento o expediente del Instituto.

XXXVIII.- Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del lugar donde el trabajo se desempeña o de las personas que allí se encuentran.

XXXIX.- Hacer uso indebido de las credenciales o identificaciones, que les expida el Instituto mismas que serán intransferibles siendo responsabilidad de quien la porta, así como ostentarse como funcionario sin serlo o emplear el logotipo o escudo oficial sin la autorización respectiva.



XL.- Causar daños o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás objetos que estén al servicio del Instituto

XLI.- Conducir vehículos propiedad del Instituto sin que desarrollen la función de chofer sin contar con la licencia respectiva y ostentarse como tal sin tener el nombramiento conferido

XLII.- Hacer uso de los estacionamientos del Instituto sin contar con la autorización correspondiente

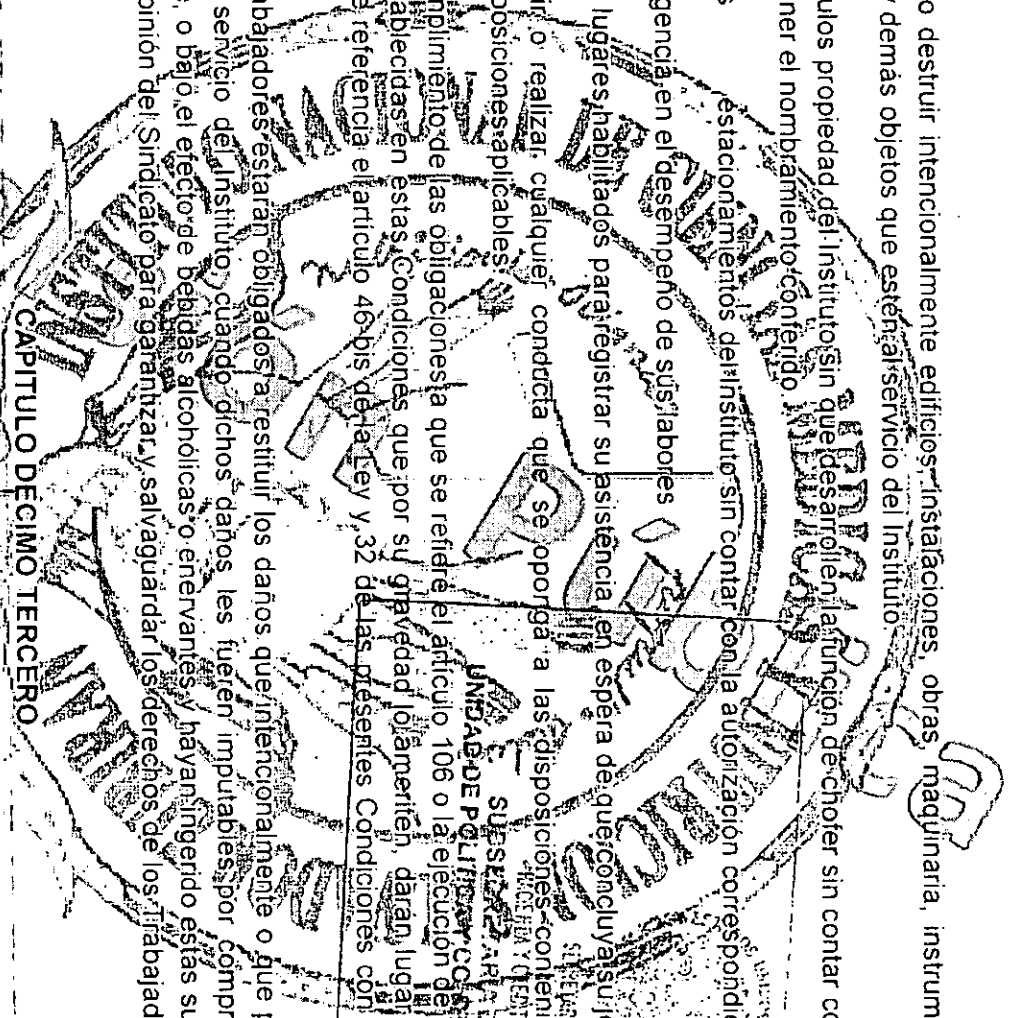
XLIII.- Actuar con negligencia en el desempeño de sus labores

XLIV.- Permanecer en los lugares habilitados para registrar su asistencia en espera de que concluya su jornada laboral

XLV.- En general, asumir o realizar cualquier conducta que se oponga a las disposiciones contenidas en la Ley, en estas Condiciones y demás disposiciones aplicables

ARTICULO 108.- El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 106 o la ejecución de las prohibiciones a que se refiere el artículo 107 establecidas en estas Condiciones que por su gravedad lo ameriten, darán lugar al levantamiento del Acta Administrativa a que hace referencia el artículo 46-bis de la Ley y 32 de las presentes Condiciones con las demás consecuencias legales correspondientes.

ARTICULO 109.- Los Trabajadores estarán obligados a restituir los daños que intencionalmente o que por negligencia causen en los bienes que están al servicio del Instituto, cuando dichos daños les fueren imputables, por comprobarse que actuaron con negligencia, dolo, mala fe, o bajo el efecto de bebidas alcohólicas o enervantes, y hayan ingerido estas substancias sin prescripción médica, escuchando la opinión del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores.



DE LOS DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y SUPLENCIAS

SECCION PRIMERA → DESCANSOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 110. - Los Trabajadores disfrutaran de su descanso semanal preferentemente los días sábados y domingos. El Titular del Instituto tendrá la facultad de determinar la forma en que las funciones y servicios que considere necesarios no se suspendan, sin menoscabo de que los Trabajadores disfruten de dos días continuos de descanso semanal.

ARTÍCULO 111. - Los Trabajadores, tendrán derecho a disfrutar diariamente de 30 minutos de descanso para tomar cada uno de los alimentos a que tengan derecho de acuerdo con su jornada de trabajo, tiempo que quedará incluido dentro de la misma.

Para el caso de los Trabajadores, que trabajen en horario continuo especial de doce horas, dicho descanso será de una hora dividido en dos periodos. El tiempo destinado para estos descansos quedará incluido dentro de la jornada laboral.

Para efectos de la operación y asignación de los horarios de alimentos, se estará a lo dispuesto por lo que determine el Titular, atendiendo el Reglamento de Operación de los Servicios de Comedor, escuchando la opinión del sindicato.

ARTÍCULO 112. - Los periodos vacacionales serán escalonados y se fijarán por el Instituto mediante calendarios acordados con las necesidades del servicio, tomando en cuenta la opinión de los Trabajadores, para salvaguardar y garantizar los derechos de los Trabajadores.

En igualdad de Condiciones, los Trabajadores de mayor antigüedad, tendrán derecho preferente para elegir de entre los roles vacacionales que se establezcan.

ARTÍCULO 113. - Los descansos de las mujeres para amamantar a sus hijos a que se refiere el artículo 28 de la Ley, serán concedidos por un plazo de seis meses, contados a partir del nacimiento del menor.

Los descansos para lactancia podrán fraccionarse entre sí, mas no acumularse con el descanso destinado al disfrute de alimentos.

En los centros de trabajo donde no exista guardería se concederá una tolerancia de una hora para el inicio de la jornada laboral con ese objeto, sin ninguna otra tolerancia que reduzca su jornada de trabajo.

Para los casos de guardería, dicha tolerancia será otorgada al Trabajador que lo solicite al final de su jornada laboral, siempre que acredite ante la Subdirección de Recursos Humanos, los motivos de su petición, la cual se hará preferentemente a través del Sindicato.

ARTICULO 114. Cuando un Trabajador se sintiese enfermo durante su jornada de trabajo, el jefe inmediato podrá autorizar su salida para que acuda al servicio medico del ISSSTE

El Trabajador al reanudar sus labores, deberá exhibir la Licencia Médica, el comprobante de haber asistido al servicio médico del ISSSTE, y/o la constancia de tiempo que acredite haber asistido al servicio médico del ISSSTE.

ARTICULO 115. Cuando un Trabajador se reporte enfermo y al efectuarse la visita domiciliaria no se le encuentre, por causa imputable al propio Trabajador o si el juicio del médico no hubiere impedimento para seguir a sus labores, no le será justificada la falta, sin perjuicio de proceder a la aplicación de la sanción que corresponda.

ARTICULO 116. Serán días de descanso obligatorio los establecidos en el Calendario Oficial, los determinados por el Poder Ejecutivo Federal y los que adicionalmente determine el Titular.

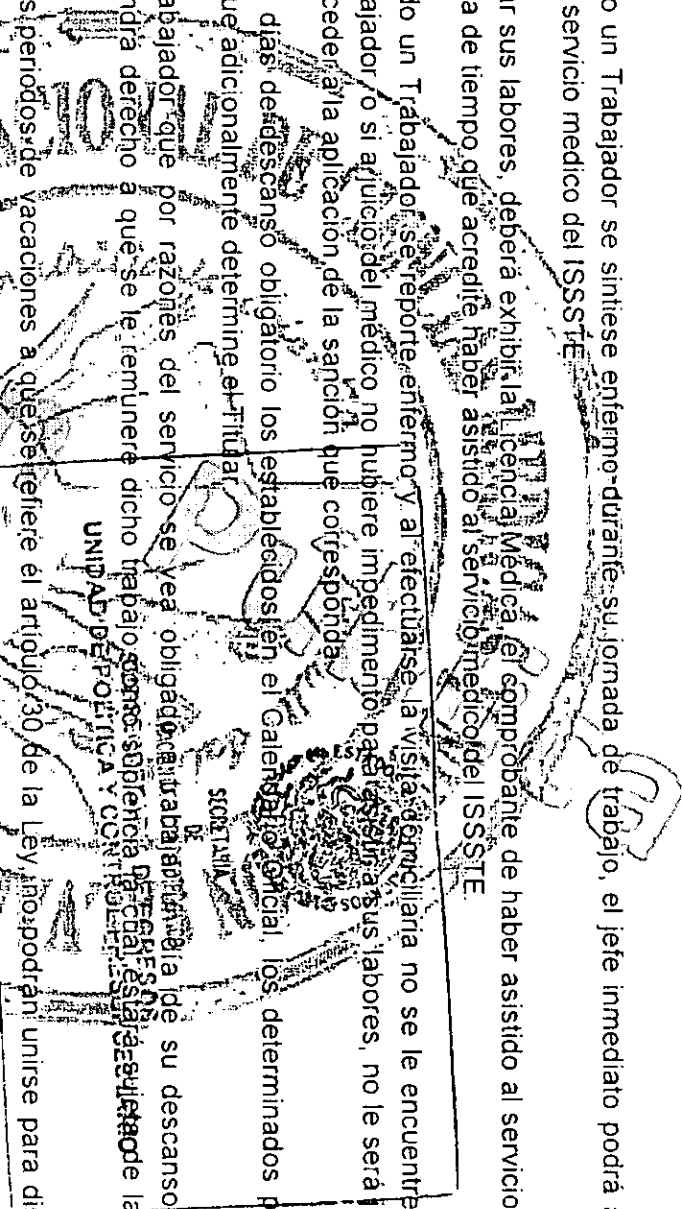
ARTICULO 117. El Trabajador que por razones del servicio se vea obligado a trabajar durante la jornada de su descanso semanal o descanso obligatorio, tendrá derecho a que se le remunere dicho trabajo con una suplencia de su día, esta será equivalente a la suficiencia presupuestal.

ARTICULO 118. Los dos periodos de vacaciones a que se refiere el artículo 30 de la Ley, no podrán unirse para disfrutarse en forma continua.

En el caso de que un Trabajador sufra un accidente o enfermedad al encontrarse gozando de su periodo vacacional y le sea expedida una Licencia Médica del ISSSTE, tendrá derecho a que se le recuperen los días del periodo vacacional que tenga amparados con la Licencia Médica, debiendo dar aviso inmediato a su jefe inmediato para reprogramar dichos días considerando las necesidades del servicio.

Podrán recorrerse los días amparados por la licencia médica, siempre y cuando los Trabajadores que pudieran verse afectados conforme a los roles de vacaciones establecidos, manifiesten su conformidad por escrito en forma expresa.

ARTICULO 119. Los Trabajadores que desempeñen alguno de los códigos considerados en el Manual Para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Organismo de Derechos Adicionales, o como se denomine en su caso y estén adscritos en áreas nocivo-peligrosas de alto, mediano o bajo riesgo que perjudiquen su salud, física o mental, disfrutarán de un descanso anual



extraordinario de doce, ocho o cinco días respectivamente y su calendarización se hará de acuerdo con el Jefe de Departamento respectivo, tomando en cuenta la opinión del Trabajador siempre que no se vea afectado el servicio.

La determinación de las áreas nocivo-peligrosas de alto riesgo, estará sujeta a lo dispuesto por los lineamientos contenidos en el Manual para Prevenir y Distribuir Riesgos de Trabajo e indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales, el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo o como se denomine en su caso y demás disposiciones legales y administrativas en la materia.

ARTÍCULO 120. Los descansos a que se refiere el artículo 28 de la Ley, se otorgarán a partir de la fecha que determine la incapacidad médica respectiva.

ARTÍCULO 121. Las Licencias que señala el artículo 43 fracción VIII de la Ley, se concederán a los trabajadores de la siguiente manera:

- A) En casos de Comisión Sindical mediante la autorización que el interesado debe del Instituto para lo cual deberá exhibir los justificantes de su comisión de conformidad con lo dispuesto por la Ley. Estas licencias tendrán vigencia hasta la fecha en que concluyan las comisiones sindicales.
- B) Cuando sean promovidos a ocupar puestos de confianza, ya sea en el Instituto o en otra Dependencia, con la obligación de reincorporarse a su plaza de base siempre y cuando dicha plaza se encuentre reservada por el mismo, en el término de seis días hábiles, cuando cause baja de ese puesto.
- C) Para desempeñar cargos de elección popular mediante la autorización correspondiente que el interesado recabe, desde la fecha en que por disposición de las Leyes respectivas, se inicie su gestión y hasta aquella en que por cualquier causa concluya la misma, en cuyo evento deberá presentarse a la plaza de su adscripción en el término de seis días hábiles. En todos los casos a que se refiere este artículo, el interesado deberá exhibir a la Subdirección de Recursos Humanos del Instituto, cada seis meses los comprobantes de que subsisten las causas que dieron origen a la licencia.

El Instituto tendrá en todo momento la facultad de verificar la vigencia y validez de los justificantes que se exhiban, revocando y suspendiendo en forma inmediata las Licencias otorgadas cuando concurren circunstancias que invaliden las causas que dieron

D).- Hasta por ciento ochenta días naturales al año a los que tengan una antigüedad mayor de cinco años.

La antigüedad a que se refiere este artículo será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados al Instituto a partir del nombramiento de base definitiva.

El Instituto, respecto a las reanudaciones de labores, no deberá excederse de treinta días naturales para la reanudación del pago a efecto de que el Trabajador no sufra perjuicio alguno siempre y cuando el interesado de los avisos de incorporación y reanudación de funciones a esta Subdirección quince días antes de reincorporarse.

Las licencias referidas en este artículo, se contarán por días naturales y se otorgarán por primera vez los días primero y dieciséis de cada mes. En casos especiales la Subdirección de Recursos Humanos validará el otorgamiento de licencias en días distintos a los señalados.

FRACCION II.- LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO

Se entiende por licencia con goce de sueldo la prestación concedida al trabajador consistente en ausentarse de sus labores, gozando de su sueldo, las cuales se podrán autorizar cuando el trabajador acredite circunstancias especiales, incluyendo cuidados maternos y días de duelo, que el interesado justifique a juicio del Instituto, cuando así lo solicite el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 fracción VII inciso e) de la Ley, dicha prestación no será exigible en caso de que no se haya hecho uso de ella.

Dichas licencias se concederán de la siguiente manera:

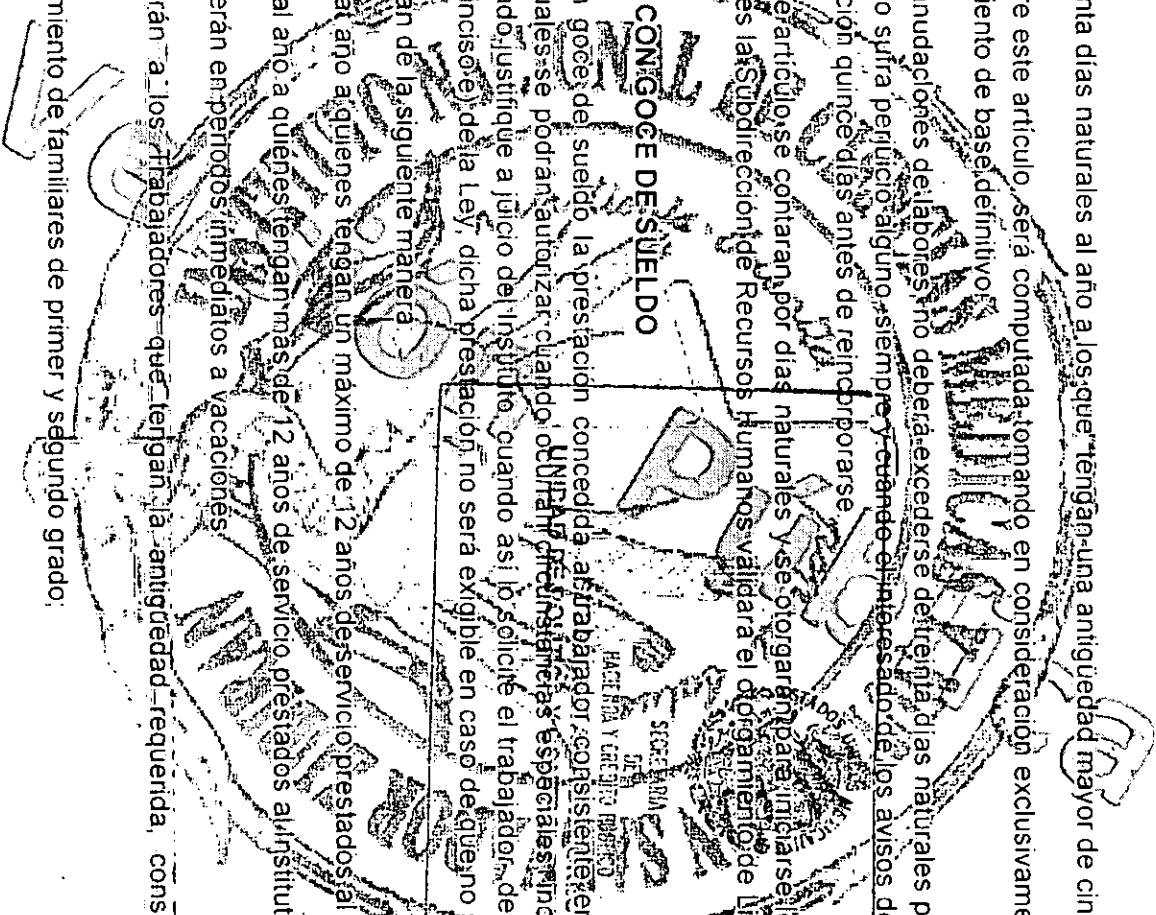
A) Hasta por 12 días hábiles al año a quienes tengan un máximo de 12 años de servicio prestados al Instituto.

B) Hasta por 15 días hábiles al año a quienes tengan más de 12 años de servicio prestados al Instituto.

Estas licencias no se concederán en períodos inmediatos a vacaciones.

Estas licencias se concederán a los trabajadores que tengan la antigüedad requerida, considerando como circunstancia justificada:

1.- Por duelo, en el fallecimiento de familiares de primer y segundo grado;



II.- Cuando el familiar del Trabajador en primer grado, y que acredite la dependencia económica, tenga que someterse a algún tratamiento de salud;

III.- Por cuidados maternos, para los hijos de hasta seis años de edad, las madres Trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda licencia con Goce de Sueldo, para lo cual se requiere de la constancia de cuidados maternos correspondiente expedida por el ISSSTE. En ausencia de la madre, cuando el padre Trabajador acredite la guarda y custodia de sus hijos, tendrá el mismo derecho a que se refiera este artículo.

IV.- Por contraer matrimonio civil hasta por 5 días hábiles, pudiendo hacerse efectiva la inscripción una sola vez por trabajador, debiendo acreditarlo anterior con copia certificada de matrimonio que, al efecto, le sea expedida.

V.- Por alguna otra causa justificada a juicio del Instituto, escuchando la opinión del sindicato.

Se concederán dichas licencias señaladas en el presente artículo al Trabajador que, con prueba fehaciente, alguna de las circunstancias antes mencionadas, con la exhibición de la documentación correspondiente.

Dichas Licencias podrán autorizarse por cualquiera de las causas señaladas en las fracciones III, IV y V arriba señaladas, sin que la suma de los días utilizados por cada concepto, exceda los tiempos establecidos en los incisos A) al B).

En ningún caso las Licencias con Goce de Sueldo, se concederán en periodos inmediatos a vacaciones y económicos. Asimismo, la antigüedad será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados al Instituto a partir del nombramiento. Dicha prestación no será exigible en caso de que no se haya hecho uso de la misma.

ARTICULO 126.- Las Licencias con o sin Goce de Sueldo, deberán contar con el visto bueno del Jefe inmediato u Homólogo

correspondiente, comunicando tal situación al Jefe, con copia a la Subdirección de Recursos Humanos para su validación y trámite y autorización correspondiente, de ser procedente.

Las solicitudes para disfrutar de estas prestaciones, deberán presentarse con una anticipación mínima de quince días. La resolución correspondiente será emitida por la Subdirección de Recursos Humanos, en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de su recepción, de no emitirse el acuerdo del caso, en dicho término, se considerará que la licencia ha sido

concedida para todos los efectos legales correspondientes a excepción de las que requieran otro documento para justificar la causa por la que se solicita y el mismo se encuentre pendiente de entregar.

ARTÍCULO 127. La sola presentación por escrito de las solicitudes de licencia no autoriza a los Trabajadores a abandonar sus labores, hasta en tanto no se resuelvan de conformidad.

ARTÍCULO 128. Se entiende por días económicos el derecho que tienen los Trabajadores de inasistir con goce de sueldo a sus labores, hasta por 12 días al año para la atención de asuntos particulares de urgencia, en el entendido de que para su disfrute deberá recabarse la autorización del Jefe inmediato u Homólogo superior de que se trate, sin que excedan dos días consecutivos por mes. En ningún caso los días económicos se concederán en periodos inmediatos, de vacaciones, licencias ni días festivos. Los días económicos se autorizarán independientemente del día de la semana de que se trate. Se podrán autorizar días económicos unidos a descansos siempre que se acredite la urgencia de que se trate escuchando la opinión del sindicato.

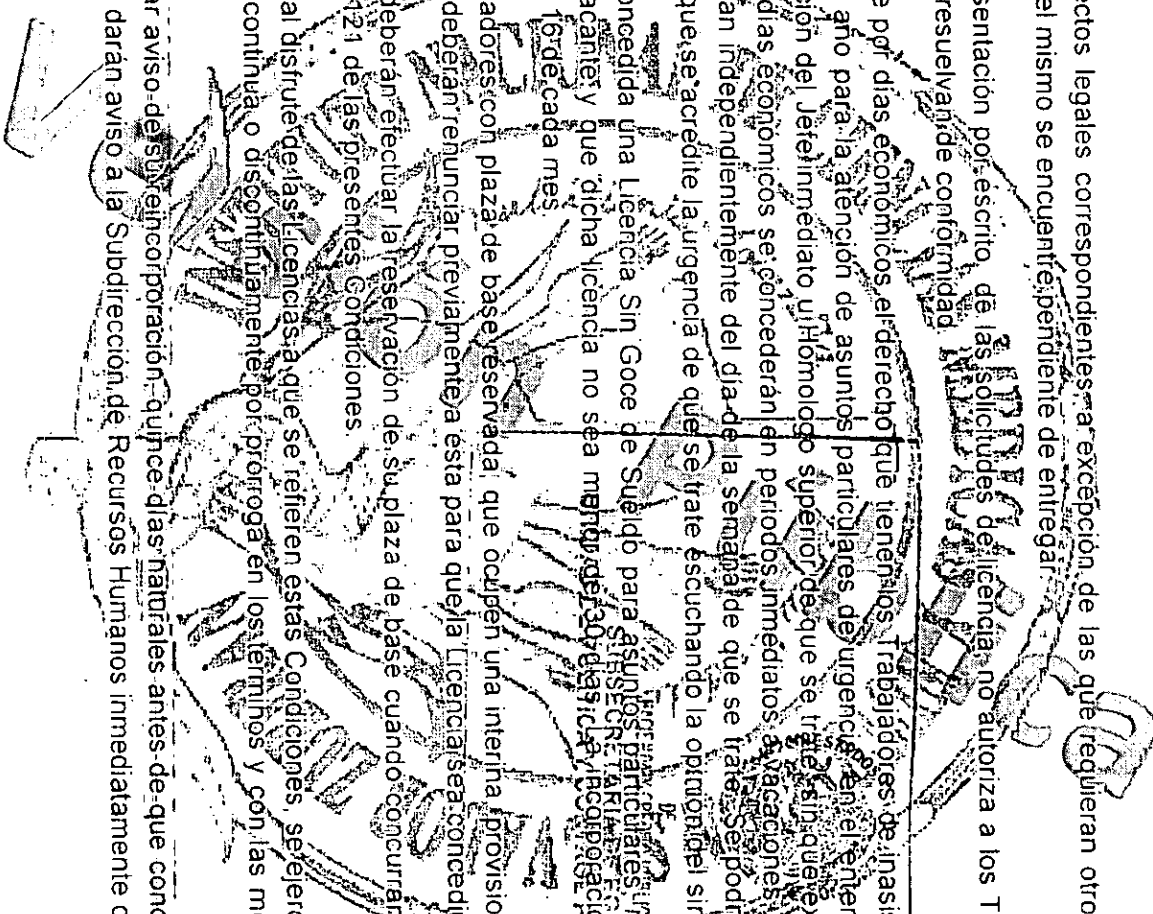
ARTÍCULO 129. Una vez concedida una Licencia Sin Goce de Sueldo para asuntos particulares, uno será renunciable, a menos que la plaza se encuentre vacante y que dicha licencia no sea menor de 30 días. La reincorporación a sus labores se realizará preferentemente los días 15 de cada mes.

ARTÍCULO 130. Los Trabajadores con plaza de base reservada que ocupen una interina provisional o de confianza, y soliciten Licencia Sin goce de Sueldo, deberán renunciar previamente a esta para que la licencia sea concedida en su plaza de base.

Asimismo, los trabajadores deberán efectuar la reservación de su plaza de base cuando concurren las causas señaladas en las fracciones b) y c) del artículo 121 de las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 131. El derecho al disfrute de las licencias a que se refieren estas Condiciones, se ejercerá en cada año natural y se podrá solicitar para gozarlas continua o discontinuamente por prórroga en los términos y con las modalidades que se establecen en este capítulo.

Los Trabajadores deberán dar aviso de su reincorporación quince días naturales antes de que concluya su licencia Sin Goce de Sueldo, y al reanudar labores darán aviso a la Subdirección de Recursos Humanos inmediatamente de esta situación.



ARTÍCULO 132.- Las licencias con goce de sueldo que se concedan en los términos de este capítulo, se consideraran como tiempo efectivo laborado.

ARTÍCULO 133.- Cuando se solicite una Licencia en forma discontinua para obtener la prórroga los Trabajadores deberán solicitarla cuando menos con quince días naturales antes del vencimiento de la Licencia que estén gozando; en la inteligencia de que, de no concedérseles la prórroga, deberán reintegrarse a su trabajo al término de la licencia actual.

ARTÍCULO 134.- Cuando un Trabajador tenga necesidad de iniciar los trámites para obtener su pensión por jubilación o por pensión en cuenta individual, retiro por edad y tiempo de servicios, o pensión por cesantía en edad avanzada, de acuerdo con la Ley del ISSSTE, el Instituto le concederá una Licencia Con Goce de Sueldo, pre-jubilatorio (pre-pensionaria por noventa días naturales para que pueda atender debidamente los trámites respectivos).

ARTÍCULO 135.- Los Trabajadores que al corresponder el periodo de vacaciones se encuentren gozando de una Licencia Sin Goce de Sueldo o que hayan disfrutado de una licencia por mas de noventa días durante los seis meses inmediatos anteriores, no podrán disfrutar posteriormente de estas vacaciones.

ARTÍCULO 136.- En las unidades aplicativas, asistenciales y hospitalarias del Instituto, las suplencias se efectuarán de acuerdo con las siguientes bases:

- A) Se realizarán entre Trabajadores de las Ramas Médica, Paramédica y Afín, de la misma categoría o rama y por turno completo.
- B) Se solicitará su autorización anticipadamente por escrito al Jefe de Servicio o Jefe Inmediato.
- C) El incumplimiento de la suplencia será considerado como falta de asistencia y motivará suspensión del derecho de suplencia por un mes la primera ocasión, por dos meses la primera reincidencia por tres meses la segunda y de manera definitiva la tercera.
- D) Cuando un Trabajador haya sido suplido, hasta en cuatro ocasiones, dentro de un periodo de treinta días, el Jefe de Servicio o Jefe Inmediato se abstendrá de autorizar una suplencia mas en dicho lapso; y
- E) Las suplencias no podrán autorizarse en días consecutivos.

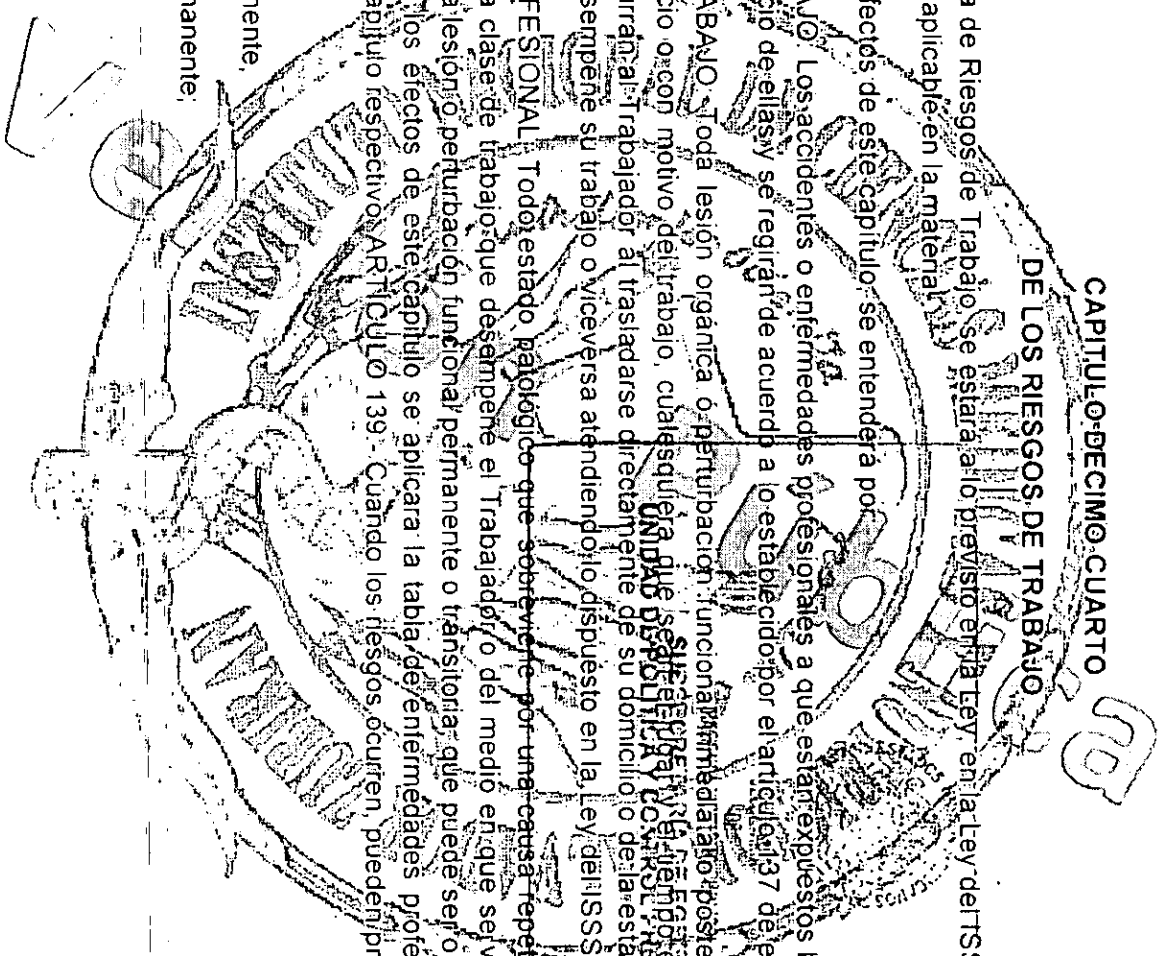
CAPITULO DECIMO CUARTO

DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

ARTICULO 137. En materia de Riesgos de Trabajo, se estará a lo previsto en la Ley en la Ley del TSSSTE, en la Ley Federal del Trabajo y demás legislación aplicable en la materia.

ARTICULO 138. Para los efectos de este capítulo, se entenderá por:

- I.- RIESGOS DE TRABAJO. Los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los Trabajadores con motivo de sus labores o en el ejercicio de ellas, y se regirán de acuerdo a lo establecido por el artículo 137 de estas Condiciones.
- II.- ACCIDENTE DE TRABAJO. Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el tiempo y el lugar en que se presente, así como aquellos accidentes que ocurrirán al Trabajador al trasladarse directamente de su domicilio de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa atendiendo lo dispuesto en la Ley del ISSSTE.
- III.- ENFERMEDAD PROFESIONAL. Todo estado patológico que sobreviene por una causa repentina por largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeñe el Trabajador, o del medio en que se ve obligado a trabajar y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, que puede ser originada por agentes físicos, químicos o biológicos. Para los efectos de este capítulo se aplicará la tabla de enfermedades profesionales que señale la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo respectivo. ARTICULO 139. Cuando los riesgos ocurren, pueden producir:
 - I.- La muerte;
 - II.- Incapacidad total permanente;
 - III.- Incapacidad parcial permanente;
 - IV.- Incapacidad temporal.



Se entenderá por:

INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE. La pérdida absoluta de facultades o aptitudes que impidiese a una persona para trabajar el resto de su vida.

INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE. La disminución de las facultades o aptitudes para trabajar, e

INCAPACIDAD TEMPORAL. Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibiliten parcial o totalmente a un Trabajador para desempeñar sus labores por algún tiempo.

ARTÍCULO 140. Al ocurrir un Riesgo de Trabajo dentro del Instituto, este proporcionará de inmediato la atención de urgencias necesaria al Trabajador y avisará en su caso, al servicio médico del ISSSTE para que determine el accidente como tal cumpliendo con los requisitos establecidos en el Artículo 60 de la Ley del ISSSTE.

ARTÍCULO 141. Los accidentes que sufran los Trabajadores en el ejercicio de sus funciones, no tendrán la calificación de Riesgo de Trabajo, en tanto el Instituto no reciba el Dictamen emitido por el ISSSTE que determine el accidente como tal cumpliendo con los requisitos establecidos en el Artículo 60 de la Ley del ISSSTE.

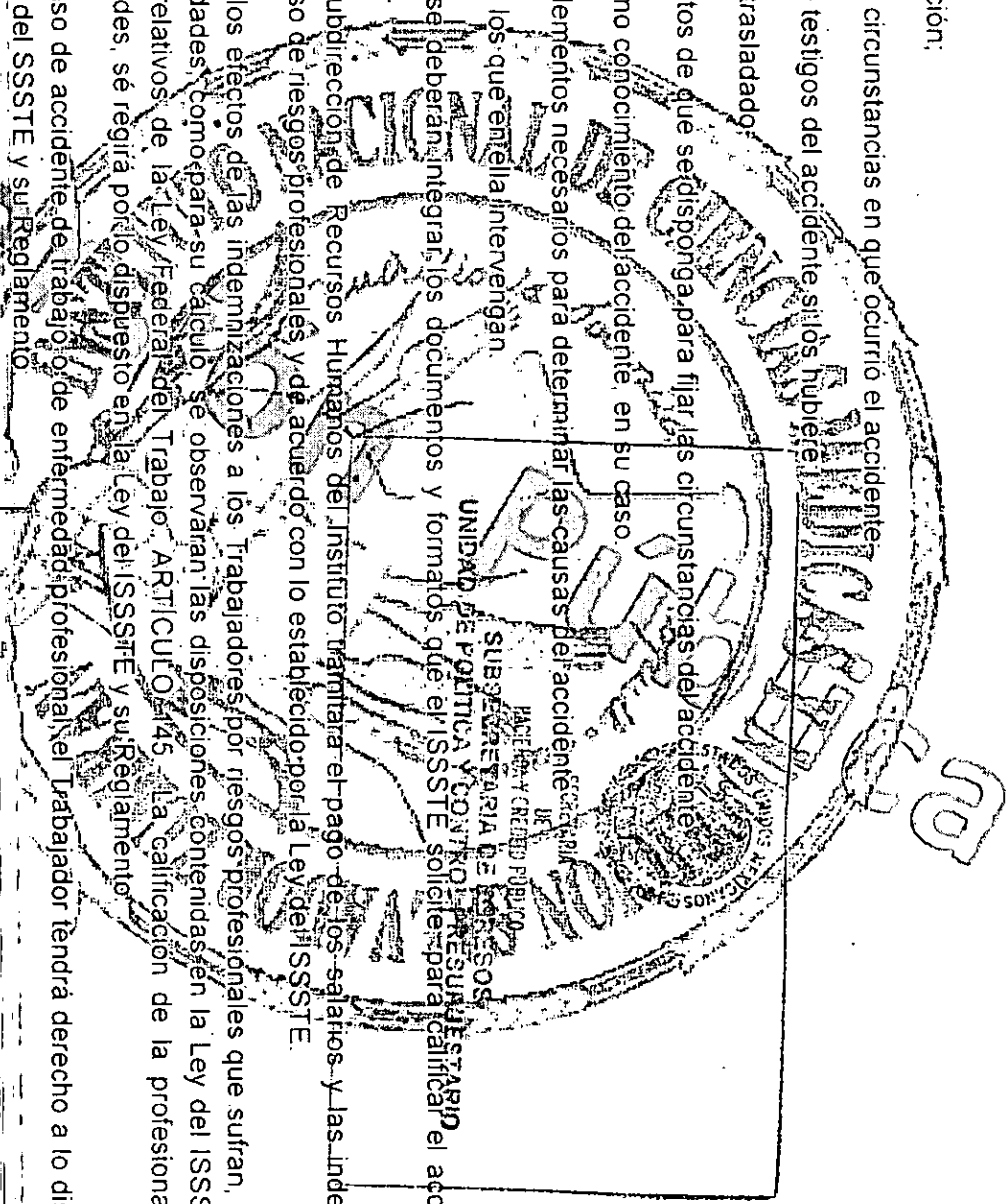
ARTÍCULO 142. Al ocurrir un accidente de Trabajo la Subdirección de Recursos Humanos, a través del Departamento de Relaciones Laborales levantará y enviará a la Subdelegación de Prestaciones Económicas del ISSSTE correspondiente de conformidad con el artículo 60 de su Ley, el acta circunstanciada que al elegirse instrumente, así como los certificados médicos que se recaben al ocurrir el accidente y requisitar los formatos establecidos por el ISSSTE. Dicha acta se levantará una vez que se tenga conocimiento del accidente, entregándose una copia al trabajador accidentado o a su representante legal ó a su representación sindical.

El trámite correspondiente deberá ser efectuado por el Trabajador o el representante que al efecto designe:

El acta circunstanciada correspondiente, deberá observar los siguientes datos:

1.- Datos generales del accidentado

- II.- Puesto y adscripción;
 - III.- Día, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió el accidente;
 - IV.- Declaraciones de testigos del accidente si los hubiere;
 - V.- Lugar al que fue trasladado;
 - VI.- Informe y elementos de que se disponga para fijar las circunstancias del accidente;
 - VII.- Autoridad que tomo conocimiento del accidente, en su caso;
 - VIII.- Todos aquellos elementos necesarios para determinar las causas del accidente;
 - IX.- La firma de todos los que en ella intervengan.
- Acompañado al acta, se deberán integrar los documentos y formatos que el ISSSTE solicite para calificar el accidente como Riesgo o No de Trabajo.
- ARTÍCULO 143.-** La Subdirección de Recursos Humanos del Instituto tramitará el pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes en caso de riesgos profesionales y de acuerdo con lo establecido por la Ley del ISSSTE.
- ARTÍCULO 144.-** Para los efectos de las indemnizaciones a los Trabajadores por riesgos profesionales que sufran, tanto para la evaluación de incapacidades como para su cálculo, se observarán las disposiciones contenidas en la Ley del ISSSTE o, en su caso en los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo. **ARTÍCULO 145.-** La calificación de la profesionalidad de los accidentados y enfermedades, se regirá por lo dispuesto en la Ley del ISSSTE y su Reglamento.
- ARTÍCULO 146.-** En caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional el Trabajador tendrá derecho a lo dispuesto para estos casos por la Ley del SSSTE y su Reglamento.
- ARTÍCULO 147.-** El procedimiento marcado en los artículos precedentes, se establece sin perjuicio del derecho que en todo caso tienen los Trabajadores, o sus legítimos beneficiarios, para acudir ante el Tribunal en casos de inconformidad con lo resuelto por el Instituto, en los términos de los artículos 124 y 134 de la Ley.



ARTICULO 148. En los casos de Trabajadores que tengan más de cinco años de servicios y que por cualquier motivo sufran una disminución en sus facultades físicas o mentales que les incapacite para continuar desempeñando en forma eficiente el empleo que ocupan, el Instituto procurara otorgarles alguna comisión o fomento que este al alcance de sus facultades, siempre que medie el certificado medico expedido por el ISSSTE

ARTICULO 149. Para prevenir los Riesgos Profesionales, se observaran lo siguiente:

- I.- Integrar la Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo, que estará compuesta por igual número de representantes del Instituto y del Sindicato, para investigar las causas de los accidentes, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan. Estas Comisiones serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo, organizadas por el Director de Administración del Instituto y la representación Sindical correspondiente.
- II.- Las normas y procedimientos de cada Departamento de un instituto pondrán las medidas que se consideren necesarias para evitarlos;
- III.- En los lugares peligrosos se colocará la señalización correspondiente de acuerdo con las normas oficiales mexicanas vigentes, que sirvan a los Trabajadores para prevenir los riesgos y normar sus actos.
- IV.- Dentro de las horas de trabajo también se instruirá a los Trabajadores sobre maniobras contra incendio y sismo, en aquellos lugares en que puedan ocurrir siniestros de este tipo.
- V.- El Instituto proveerá lo necesario para que los Departamentos, donde tengan que desarrollar actividades los Trabajadores, cuenten con las adaptaciones, higiénicas, convenientes e indispensables para que los mismos disfruten de luz, ventilación y temperatura ambiente propicios para la salud.
- VI.- Durante las horas hábiles, los Trabajadores están obligados a someterse a las medidas profilácticas y exámenes médicos que señalen las Leyes y disposiciones de salud pública, esas condiciones y las propias del Instituto;
- VII.- Los Trabajadores están obligados a poner toda la atención que esta de su parte para evitar riesgos o enfermedades profesionales.

VIII - Los Trabajadores deberán comunicar a sus Jefes inmediatos y a la Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo, las situaciones que estimen peligrosas para su salud o bien, los actos de sus compañeros que pudiesen acarrear perjuicios personales o al servicio que tengan encomendados;

IX - Los Trabajadores no deben operar maquinas, cuyo manejo debieran manifestarlo, así a los mismos y a la Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que obtien en consecuencia.

X - Solo los Trabajadores autorizados para ello podrán acercarse a operar o trabajar en instalaciones o equipos eléctricos, con o sin corriente, debiendo en todo, caso adoptar las precauciones necesarias y usar las herramientas y útiles de protección adecuados;

XI - Los Trabajadores deben informar a sus superiores y a la Comisión de Seguridad y Salud, de los desperfectos que observen en maquinas, herramientas y útiles de trabajo;

XII - Los Trabajadores no deben encender fosforos o encendedores y atender a los alineamientos para no fumar o en general, producir fuego por cualquier medio en los lugares destinados a archivos, bodegas, almacenes o en locales en que se encuentren artículos inflamables y en cualquier otro sitio donde sea peligroso;

XIII - Queda prohibido a los Trabajadores manejar sin precaución explosivos, gasolina y otras sustancias inflamables así como producir chispas por medio de contactos, fricciones o golpes con herramientas y otros objetos cerca de esas materias;

XIV - Respecto al Equipo de Protección Personal, cada área del Instituto prevera en función de las características de los servicios que preste el Trabajador, tomando en cuenta el tipo de riesgo a que se encuentren expuestos, proporcionar en su caso el equipo de protección necesario.

ARTÍCULO 150.- Los Trabajadores se someterán a exámenes médicos en los casos siguientes:

I - Los de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del puesto, para comprobar que poseen buena salud y aptitud para el trabajo;

II.- Por enfermedad, para la comprobación de esta y resolución de licencia o cambio de adscripción a solicitud de los Trabajadores, del Instituto ó mediante dictamen expedido por el ISSSTE.

III.- Cuando se presume que ha contrainformado alguna enfermedad congresada o que se encuentran incapacitados física o mentalmente para el trabajo.

IV.- Cuando se observe que algún trabajador concurre en sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes y sustancias medicamentosas.

V.- A solicitud del interesado, del Instituto o del Sindicato a efecto que se certifique a través del ISSSTE si padece alguna enfermedad profesional.

VI.- Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera se podrá ordenar la realización de exámenes médicos periódicos.

ARTÍCULO 151. Cuando se trate de la situación prevista en el artículo anterior, fracciones III y IV los Jefes inmediatos correspondientes estarán facultados para ordenar que se practiquen los exámenes médicos necesarios en la propia Institución.

Para el caso de los Trabajadores que tengan problemas de alcoholismo y drogadicción, el Instituto podrá otorgar licencias sin goce de sueldo conforme a lo señalado en el artículo 126 fracción I de las presentes Condiciones, siempre que se cumpla con los requisitos ahí señalados.

ARTÍCULO 152. Los Trabajadores que presten sus servicios en áreas nocivo-peligrosas de alto mediano o bajo riesgo, tendrán los derechos adicionales que se señalan en el Manual Para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales siempre y cuando cumplan con los criterios establecidos en este.

**CAPÍTULO DECIMO QUINTO
DE LOS ESTIMULOS Y RECOMPENSAS**



ARTICULO 153. - Los estímulos y recompensas a que tendrán derecho los Trabajadores, serán los que señala la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, bajo la normatividad que dicte la Secretaría de la Función Pública.

Podrán ser candidatos a obtener premios, estímulos y recompensas todos los Trabajadores, que haya laborado en el Instituto un mínimo de seis meses anteriores a la fecha de la convocatoria.

Los estímulos y recompensas comprenden 10 días de vacaciones extraordinarias y recompensas anuales a los mejores servidores públicos del Instituto.

ARTICULO 154. - El Instituto, adicionalmente a los estímulos y recompensas que establece la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, otorgará a los Trabajadores que se distingan por su trabajo, puntualidad y permanencia en el Trabajo un reconocimiento consistente en:

I.- Una Nota Buena al Trabajador que durante un trimestre no registre ningún tipo de retardos, faltas, ausencias, licencia con o sin Goce de Sueldo.

Por cada Nota Buena se cancelará antes notas malas en el trimestre inmediato anterior.

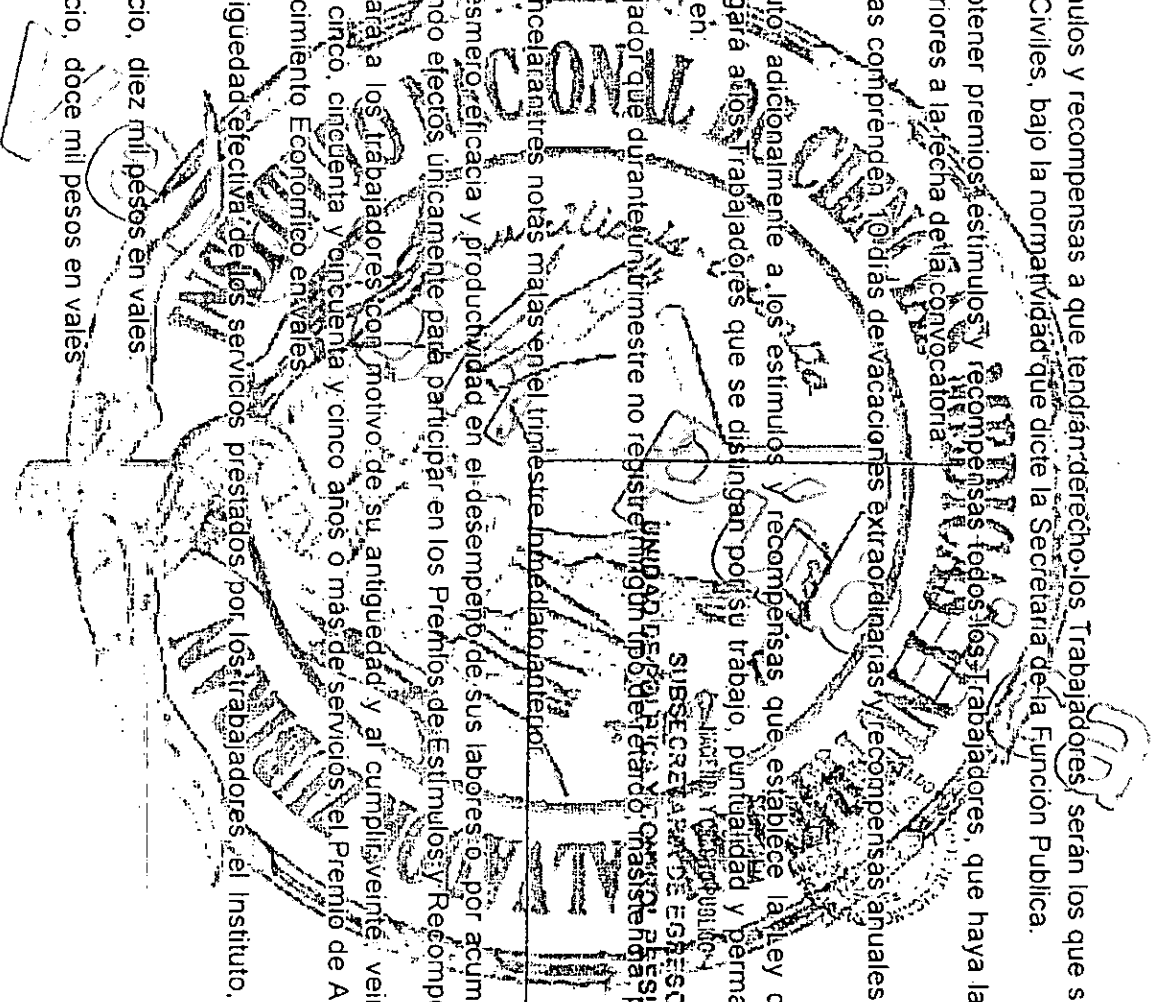
II.- Mención Honorífica por esmero, eficacia y productividad en el desempeño de sus labores o por acumular cuatro notas buenas en un año calendario, teniendo únicamente para participar en los Premios, de Estímulos y Recompensas.

ARTICULO 155. - Se otorgará a los Trabajadores por motivo de su antigüedad y al cumplir veinte, veinticinco, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta y cinco, cincuenta y cincuenta y cinco años o más de servicios el Premio de Antigüedad consistente en Medalla, Diploma y Reconocimiento Económico en Vales.

EL reconocimiento a la antigüedad efectiva de los servicios prestados por los trabajadores, el Instituto, los siguientes estímulos económicos en vales:

A).- Por 20 años de servicio, diez mil pesos en vales.

B).- Por 25 años de servicio, doce mil pesos en vales.



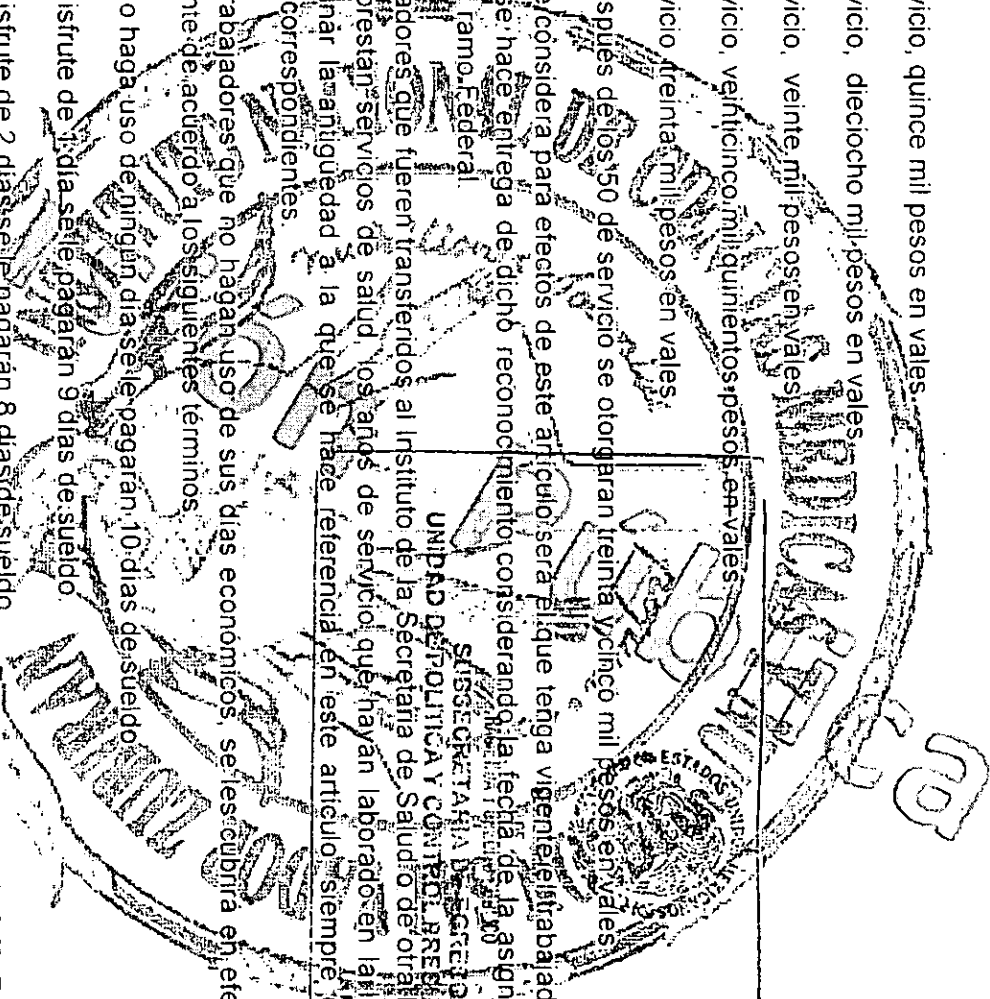
- C).- Por 30 años de servicio, quince mil pesos en vales.
- D).- Por 35 años de servicio, dieciocho mil pesos en vales.
- E).- Por 40 años de servicio, veinte mil pesos en vales.
- F).- Por 45 años de servicio, veinticinco mil quinientos pesos en vales.
- G).- Por 50 años de servicio treinta mil pesos en vales.
- H).- Por cada 5 años después de los 50 de servicio se otorgaran treinta y cinco mil pesos en vales.

El tiempo laborado que se considera para efectos de este artículo será el que tenga vigente el trabajador al día 12 de octubre de cada año, fecha en que se hace entrega de dicho reconocimiento considerando la fecha de la asignación de la plaza y de su inscripción al Sector Salud ramo Federal.

Para el caso de los trabajadores que fueren transferidos al Instituto de la Secretaría de Salud de otra institución, dependiente de la misma, que también prestan servicios de salud, los años de servicio que hayan laborado en la institución de origen serán computados para determinar la antigüedad a la que se hace referencial en este artículo siempre que se acredite la misma mediante los documentos correspondientes.

ARTICULO 156.- A los Trabajadores que no hagan uso de sus días económicos, se les cubrirá en efectivo, en el transcurso del primer mes del año siguiente de acuerdo a los siguientes términos:

- A) Al Trabajador que no haga uso de ningún día se le pagarán 10 días de sueldo.
- B) Al Trabajador que disfrute de 1 día se le pagarán 9 días de sueldo.
- C) Al Trabajador que disfrute de 2 días se le pagarán 8 días de sueldo.
- D) Al Trabajador que disfrute de 3 días se le pagarán 7 días de sueldo.
- E) Al Trabajador que disfrute de 4 días se le pagarán 6 días de sueldo.



F) Al Trabajador que disfrute de 5 días se le pagarán 5 días de sueldo.

Al Trabajador que disfrute de 6 días en adelante no le será pagado ningún día

Para los efectos de pago de este concepto, se computará del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año sujeto a disponibilidad presupuestal.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
SUBSECRETARÍA DE FISCALÍA
DIRECCIÓN GENERAL DE IMPUESTOS Y CREDITO PÚBLICO
SECRETARÍA DE ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
CAPÍTULO DECIMO SEXTO
DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 157. Las sanciones que se aplicarán a los Trabajadores serán las siguientes:
Leyes, serán las siguientes:

- I.- Amonestaciones verbales.
- II.- Extrañamientos.
- III.- Notas malas.
- IV.- Suspensiones en sueldos y funciones, hasta por ocho días.
- V.- Remoción a otro Departamento.

La aplicación de las medidas disciplinarias mencionadas, se sujetarán a las siguientes reglas:

A) Se impondrán sin perjuicio, de los casos de reincidencia en cuyo evento se estará a la diversa sanción correctiva señalada en este capítulo;

B) En todo caso, si la conducta específica del Trabajador infractor, dentro de los supuestos señalados por los artículos 46 de la Ley, se estará a lo dispuesto por esta y por las presentes Condiciones para efectos del cese de los efectos del nombramiento.

C) En ningún caso al Trabajador infractor, se le podrán aplicar dos sanciones por la misma causa.

ARTÍCULO 158. - Se entiende por Amonestación Verbal, la observación de palabra y en privado que haga el Jefe Inmediato al Trabajador infractor a efecto de que omita volver a incurrir en otra violación a estas Condiciones, misma que hará constancia de su aplicación en el anecdotario, biócorafo, documento que para el efecto, se establezca, con la firma y nombre completo de recibido, de puño y letra del trabajador infractor. Documento que podrá ser fotocopiado a petición del Sindicato para su conocimiento.

ARTÍCULO 159. - Se entiende por Extranamiento, la observación que se haga por escrito al Trabajador y se aplicará por la Subdirección de Recursos Humanos, con copia a su expediente personal y al Sindicato, interrumpiendo este último para el efecto de invitar al trabajador a corregir su conducta.

ARTÍCULO 160. - Se entiende por nota mala o desfavorable, la constatación de demento que se imponga al Trabajador infractor en su expediente personal y se aplicará por la Subdirección de Recursos Humanos con copia al Sindicato.

ARTÍCULO 161. - A excepción de los casos de Suspensión y Terminación de los Efectos del Nombramiento a que se refieren los artículos correspondientes de estas Condiciones, las violaciones a las obligaciones y la ejecución de prohibiciones contenidas en las mismas, darán lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias citadas, conforme a los siguientes lineamientos:

- I.- Amonestación verbal cuando se incurra por primera vez en la irregularidad
- II.- Extranamiento en la primera reincidencia
- III.- Nota mala o desfavorable en la segunda reincidencia
- V.- Remoción a otro Departamento
- VI.- Suspensión en sueldo y funciones hasta por un máximo de ocho días

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO
SUBSECRETARÍA DE EGRESOS

Lo anterior sin perjuicio de que por la gravedad de la irregularidad o infracción cometida por el Trabajador hagan procedente la aplicación de las disposiciones relativas en materias penal o civil, la Ley y estas Condiciones.

ARTICULO 162. - Se aplicara una Nota mala a los Trabajadores en casos de reincidencia cuando:

- I.- Se presenten a sus labores siete veces en un mes después de los quince minutos de tolerancia concedidos para ello, pero antes de los cuarenta siguientes a la hora de entrada.
- II.- Incurran en faltas injustificadas de asistencia, continuas o discontinuas, que no excedan de tres días en el término de un mes, además de no cubrirse los salarios por los días no laborados.
- III.- Se presenten a sus labores tres veces en un mes después de los cuarenta minutos con autorización del Jefe Respectivo al inicio de su Jornada laboral.

ARTICULO 163. - Las suspensiones en el trabajo, que hasta un máximo de ocho días se aplicaran como medidas disciplinarias proceden en los casos de infracción de las Obligaciones y Prohibiciones señaladas en las fracciones de los artículos 106 y 107 de estas Condiciones; asimismo bajo los supuestos de reincidencia en la violación de estas condiciones, previamente a la aplicación de la medida se escuchará al Trabajador afectado y a la representación Sindical.

Además se aplicaran descuentos en los siguientes casos:

- I.- Un día de descanso con el descuento correspondiente por cada tres retardos mayores en que incurra el Trabajador en el término de un mes, siempre que hubiese prestado servicios esos días con autorización expresa del jefe inmediato o superior respectivo y
- II.- Un día de descuento por cada siete retardos menores en que incurra el Trabajador en el término de un mes.
- III.- Un día de suspensión en sueldo y funciones cuando el Trabajador se ausente de sus labores sin el permiso correspondiente.

ARTICULO 164. - Las remociones a diferentes Departamentos en el Instituto se efectuaran con el objeto de mantener la disciplina y el buen desarrollo del trabajo, los cuales procederán en los casos de reincidencia en la violación de los supuestos graves

contenidos en las Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores. El Instituto, antes de determinar la procedencia de la remoción deberá tomar en cuenta la opinión del sindicato.

ARTICULO 165. - El cese de los efectos del nombramiento del trabajador procedera cuando se compruebe en forma fehaciente que el trabajador ha configurado las causas previstas en el artículo 46 de la ley o en las presentes condiciones atendiendo la gravedad de que se trate.

ARTICULO 166. - Las faltas o reincidencias que incurran los Trabajadores y que no tengan sanción expresamente establecidas en estas Condiciones, darán lugar a la que determine el Instituto tomando en cuenta la opinión del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores, según su gravedad y las circunstancias que concurran en cada caso.

ARTICULO 167. - Las sanciones previstas en este capítulo, se aplicarán con independencia de la procedencia de las disposiciones legales y administrativas que al efecto correspondan.

PRIMERO. - Las presentes Condiciones dejan sin efecto las anteriores.

SEGUNDO. - En cumplimiento a lo establecido por el artículo 90 de la ley, las presentes Condiciones entrarán en vigor a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

TERCERO. - El Instituto, proveerá lo necesario con el objeto de adecuar las presentes Condiciones, las circulares y disposiciones que existan en materia laboral, escuchando la opinión del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores.



CUARTO.-El Instituto y el Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán, procuraran los medios idóneos para difundir y dar a conocer las presentes Condiciones Generales de Trabajo a los Trabajadores.

México Distrito Federal, a los 14 días del mes de Diciembre del año 2012. En cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo, se emiten las presentes Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán.

FIRMA

DR. DAVID KEFENENOBICH STALNIKOWITZ

DIRECTOR GENERAL

FIRMA

ENF. MA. EVA SANCHEZ RESENDIZ

PRESIDENTA SUTINGMNSZ

