

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL  
TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y  
ARBITRAJE**

**TÍTULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES  
CAPÍTULO I**

ARTÍCULO 1. El presente reglamento es de observancia obligatoria para los Funcionarios y los Trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y tiene por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo del personal de mismo, en los términos establecidos por los artículos 87, 88, 90 y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional.

ARTÍCULO 2.- Para los efectos de este Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo, los órganos y normatividades que se mencionan tendrán la siguiente denominación:

- I. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "El Tribunal".
- II. El Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Como "El Pleno".
- III. El Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "El Titular".
- IV. Los Presidentes de las Salas que integran el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "Presidente de Sala".
- V. La Dirección General de Administración, como "La Dirección".
- VI. La Contraloría Interna del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "La Contraloría Interna".
- VII. El Sindicato de Trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "El Sindicato".
- VIII. Los trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "Los Trabajadores".
- IX. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como "La Junta".
- X. La Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado, como "La Ley".
- XI. El Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "El Reglamento Interior".

- XII. El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "Las Condiciones".
- XIII. La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, como "La Ley de Responsabilidades".
- XIV. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como "La Ley del I.S.S.T.E.".
- XV. La Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, como "La Ley de Premios".
- XVI. El Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de Base del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "El Reglamento de Escalafón".
- XVII. La Comisión Mixta de Escalafón de los Trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "La Comisión de Escalafón".
- XVIII. Reglamento de Capacitación y Adiestramiento para la Productividad de los trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "El Reglamento de Capacitación".
- XIX. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento para la Productividad de los Trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "La Comisión de Capacitación".
- XX. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "La Comisión de Seguridad e Higiene".
- XXI. El Reglamento de Seguridad e Higiene del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "El Reglamento de Seguridad e Higiene".
- XXII. El Reglamento de Becas de los trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "El Reglamento de Becas".

ARTÍCULO 3.- El Sindicato patrocinará y representará a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal cuando le fuere solicitado.

ARTÍCULO 4.- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y los casos no previstos en estas Condiciones, serán resueltos por acuerdo del Titular mediante el planteamiento respectivo con el Sindicato.

ARTÍCULO 5.- Para efectos del artículo anterior, estas Condiciones, serán revisadas cada tres años, de conformidad con el artículo 87 de la Ley, surtiendo sus efectos de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 del mismo ordenamiento, en concordancia con el artículo tercero transitorio de estas Condiciones.

## **CAPÍTULO II DE LOS TRABAJADORES DE BASE Y DE CONFIANZA**

ARTÍCULO 6.- De conformidad con el artículo 122 de la Ley, los Secretarios de Acuerdos, de Audiencias, de Proyectos, Procuradores Auxiliares, Actuarios y demás personal administrativo de apoyo, son trabajadores de base.

ARTÍCULO 7.- Son .trabajadores de confianza los no comprendidos en el artículo anterior y a los que se refiere el artículo 5° de la Ley.

ARTÍCULO 8.- Para los efectos de estas Condiciones son trabajadores profesionales los que desempeñen puestos que requieran título profesional legalmente expedido.

ARTÍCULO 9.- En ningún caso las plazas conferidas con carácter de base, podrán transformarse en una similar de confianza, aún cuando sea de última categoría.

## **CAPÍTULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO**

ARTÍCULO 10.- Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo que el trabajador está a disposición del Tribunal, para prestar sus servicios, de conformidad con lo establecido en la Ley y en estas Condiciones.

Se considerará tiempo extraordinario el que exceda de las jornadas máximas establecidas en la Ley y no excederá de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

ARTÍCULO 11.- El horario de labores del Tribunal, será de lunes a viernes de las 8:30 horas a las 14:30 horas, los sábados y domingos serán de descanso con goce de salario íntegro.

## **CAPÍTULO IV DEL SALARIO**

ARTÍCULO 12.- El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

ARTÍCULO 13.- El sueldo o salario del trabajador sólo podrá ser objeto de retenciones, descuentos y deducciones, en los casos previstos por el artículo 38 de la Ley.

ARTÍCULO 14.- El Tribunal otorgará a los trabajadores un aguinaldo, cuyo monto y forma de pago se determinará en el Presupuesto de egresos en términos del artículo 42 Bis de la Ley.

ARTÍCULO 15.- Los salarios y demás prestaciones a que tenga derecho el trabajador, deberán pagarse personalmente, o a su apoderado acreditado, por causas de fuerza mayor y será nula la cesión del salario en favor de terceras personas.

## **TÍTULO SEGUNDO DE LOS NOMBRAMIENTOS Y PROMOCIONES**

### **CAPÍTULO I**

ARTÍCULO 16.- El nombramiento es el instrumento jurídico que establece la relación de trabajo entre el Tribunal y el Trabajador, debe constar por escrito y se entregará una copia al trabajador dentro del término de 45 días.

ARTÍCULO 17.- Los nombramientos serán expedidos por el Titular en términos de Ley.

ARTÍCULO 18.- Ningún trabajador podrá prestar sus servicios al Tribunal, si previamente no le ha sido expedido el nombramiento correspondiente.

ARTÍCULO 19.- El nombramiento legalmente aceptado, obliga al Tribunal y al Trabajador al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en la Ley, en

estas Condiciones y en los Reglamentos del Tribunal, así como, las derivadas de la buena fe, la costumbre y el uso.

ARTÍCULO 20.- Los nombramientos podrán ser: definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo y por obra determinada, en los términos que señala el artículo 15 fracción III de la Ley.

ARTÍCULO 21.- Las plazas de última categoría, de nueva creación o las disponibles una vez recorridos los escalafones respectivos, con motivo de las vacantes que ocurriesen, serán cubiertos en un 50% libremente por el Titular y el 50% restante por los candidatos que proponga el Sindicato, conforme a lo establecido por el artículo 62 de la Ley, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a quien represente ser la única fuente de ingresos en la familia, siempre y cuando cumplan con los requisitos y trámites de admisión establecidos en las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 22.- Las vacantes pueden ser definitivas o temporales.

- a).- Son vacantes definitivas las que ocurran por muerte, renuncia o cese de los efectos del nombramiento del trabajador.
- b) Son vacantes temporales las que ocurran como consecuencia de licencias sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 23.- Queda prohibido la admisión de meritorios bajo cualquier título o denominación.

ARTÍCULO 24.- En caso de fallecimiento de un trabajador el Tribunal podrá preferir para ocupar la vacante de última categoría al cónyuge supérstite, concubina, hijos o personas que dependieren económicamente del trabajador fallecido.

## **CAPÍTULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN**

ARTÍCULO 25.- Para ingresar al Tribunal se requiere:

- I.- Tener por lo menos 16 años de edad;
- II.- Ser de nacionalidad mexicana, con la excepción prevista en el artículo 9 de la Ley;
- III.- Presentar solicitud, utilizando la forma oficial que para tal efecto autorice el Titular que deberá contener los datos necesarios para conocer sus antecedentes;

- IV.- Estar en ejercicio de los derechos civiles y políticos que le correspondan;
- V.- No padecer enfermedades transmisibles o incapacidad física que le impida desempeñar el puesto al que aspira, exhibiendo certificado médico, reciente, expedido por el sector salud, de conformidad con la fracción IV del artículo 88 de la Ley;
- VL- Cumplir con los requisitos de escolaridad y tener los conocimientos y aptitudes necesarias para el desempeño; en el caso de los profesionales, además de los requisitos generales, deberán presentar Título legalmente expedido por la institución autorizada;
- VII.- No haber sido separado de algún empleo, cargo o comisión oficial por delito intencional, sancionado con pena corporal o de los tipificados en la Ley de Responsabilidades y demás disposiciones legales y no estar bajo sanción administrativa que lo inhabilite;
- VIII.- Rendir la protesta de Ley; y
- IX.- Tomar posesión del cargo.

ARTÍCULO 26.- Los nombramientos a que se refiere el artículo 20 de estas Condiciones deberán contener la siguiente información:

- I.- Nombre;
- II -Registro Federal de Contribuyentes;
- III.- C.U.R.P.
- IV.- Datos personales:
  - a).- Nacionalidad;
  - b).- Sexo;
  - c).- Estado Civil;
  - d).- Domicilio, teléfono, en su caso;
- IV.- Tipo de nombramiento;
- V.- Nombre del puesto de conformidad con el Catálogo General de Puestos;
- VI.- Percepciones asignadas;
- VII.- Duración de la jornada de trabajo;
- VIII- Fecha de inicio de labores;
- IX.- Lugar de prestación de servicios;
- X.- Función y clave del puesto;
- XI.- Firma de autorización de los funcionarios competentes y la aceptación del trabajador;
- XII.- Lugar y fecha de expedición; y
- XIII.- Observaciones

## **TÍTULO TERCERO DE LA ASISTENCIA**

### **CAPÍTULO ÚNICO**

ARTÍCULO 27.- El trabajador registrará la asistencia a sus labores tanto a la entrada como a la salida en la tarjeta, listas de asistencia ó por cualquier otro medio que el Tribunal establezca.

Cuando la asistencia deba registrarse en tarjeta, el Tribunal instalará reloj checador y tarjeteros suficientes para contener dichas tarjetas.

ARTÍCULO 28.- Se concede un límite de tolerancia para marcar la entrada de 15 minutos, es decir, de 8:30 a 8:45 y 15 minutos más que serán considerados como retardo, es decir, de 8:46 a 9:00 horas.

ARTÍCULO 29.- Se faculta al Jefe inmediato o Presidente de Sala, para que justifique a un mismo trabajador en dos ocasiones al mes cualquier retardo.

ARTÍCULO 30.- Se considera falta de asistencia injustificada, cuando el trabajador se presente a sus labores con posterioridad a los márgenes de tolerancia.

También se considera falta de asistencia injustificada, cuando el trabajador firme lista de asistencia o marque su tarjeta de control después del tiempo considerado como retardo, salvo que exista justificante expedido por el Jefe inmediato o Presidente de Sala.

ARTÍCULO 31.- Se considera falta de asistencia injustificada el hecho de que el trabajador abandone sus labores sin la autorización respectiva y omita firmar las listas o deje de marcar su tarjeta de control, salvo que se justifique por el Jefe inmediato o Presidente de Sala.

ARTÍCULO 32.- Las faltas injustificadas de asistencia privan al trabajador del derecho de percibir el salario correspondiente por el tiempo de labores no desempeñado.

ARTÍCULO 33.- Dada la naturaleza del trabajo que desempeñan los actuarios, registrarán su asistencia únicamente al inicio de labores. Al igual que los demás

trabajadores, observarán las mismas disposiciones en cuanto a tolerancias, retardos y faltas.

## **TÍTULO CUARTO DE LA CALIDAD E INTENSIDAD DEL TRABAJO**

### **CAPÍTULO ÚNICO**

ARTÍCULO 34.- La calidad en el trabajo es el grado de esmero, precisión, cuidado, confiabilidad y presentación, con el cual se presta un servicio y constituye un factor de evaluación.

ARTÍCULO 35.- La intensidad es el volumen de trabajo que se efectúa, conforme a los programas establecidos, objetivos fijados o tareas encomendadas.

En ningún caso la intensidad requerida en el desempeño de un trabajo, excederá los límites que racional y humanamente pueden ser desarrollados por una persona física y psíquicamente apta.

ARTÍCULO 36.- Los resultados derivados de la evaluación de un trabajador sobre calidad e intensidad en el trabajo, se tomarán en cuenta dentro de los factores escalafonarios de aptitud, que establece la fracción II del artículo 50 de la Ley.

## **TÍTULO QUINTO DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS**

### **CAPÍTULO I DE LOS DESCANSOS**

ARTÍCULO 37.- Serán días de descanso obligatorio los que se señalen en el Calendario Oficial y los que acuerde el Pleno del Tribunal, en concordancia con el Poder Judicial Federal, así como los que determinen las leyes federales y locales electorales.



ARTÍCULO 38.- Se consideran días de descanso además de los señalados en el artículo anterior:

- I.- El día del cumpleaños registrado por el trabajador;
- II.- El 10 de mayo para las madres trabajadoras;
- III.- El día 4 de abril, día del Trabajador del Tribunal.

ARTÍCULO 39.- En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones los trabajadores recibirán salarios íntegros.

ARTÍCULO 40.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha aproximada del parto y dos meses después del mismo, con goce de sueldo íntegro y de acuerdo con las modalidades que fije el I.S.S.T.E.

ARTÍCULO 41.- Las trabajadoras que sean madres, cuyos hijos se encuentren en período de lactancia gozarán de un descanso extraordinario por día, de una hora dada la naturaleza de las funciones del Tribunal, por un término de seis meses, contados a partir de la fecha de vencimiento de la licencia por maternidad.

## **CAPÍTULO II DE LAS VACACIONES**

ARTÍCULO 42.- Las vacaciones de los trabajadores del Tribunal, coincidirán con las del Poder Judicial Federal.

ARTÍCULO 43.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen para tal efecto, de conformidad con lo establecido por el artículo 30 de la Ley y percibirán una prima adicional de un 50%, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos periodos.

ARTÍCULO 44.- Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de sus vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los primeros diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que

impidiese el disfrute de ese descanso. En ningún caso el trabajador que labore el período de vacaciones tendrá derecho a pago doble de sueldo.

ARTÍCULO 45.- El trabajador que al presentarse su período vacacional se encuentre disfrutando de licencia por enfermedad, tendrá derecho a que esas vacaciones se le concedan cuando termine su licencia médica.

### **CAPÍTULO III DE LAS LICENCIAS**

ARTÍCULO 46.- Los trabajadores podrán disfrutar de dos clases de licencias:

- I.- Con goce de sueldo, y
- II.- Sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 47.- Las licencias sin goce de sueldo se concederán por escrito en los siguientes casos:

- I.- Para el desempeño de cargos de elección popular, comisiones oficiales o puestos de confianza, en el mismo Tribunal o en otra dependencia o entidad de la Administración Pública Federal, previa comprobación de tal carácter;
- II.- Por razones de carácter particular a solicitud del interesado, una vez al año en los términos siguientes:
  - a).- Hasta 30 días a los trabajadores que tengan un año de servicio;
  - b).- Hasta 90 días a los trabajadores que tengan de uno a cinco años de servicio;
  - c).- Hasta 180 días a los trabajadores que tengan más de cinco años de servicio.

ARTÍCULO 48.- Las licencias con goce de sueldo, se concederán por escrito en los siguientes casos:

- I.- Para el desempeño de cargos de elección en el Sindicato del Tribunal, a los Titulares de las carteras del Comité Ejecutivo, durante el tiempo que dure la gestión y las que se obtengan para desempeñar cargos ante la F.S.T.S.E.
- II.- Para titularse en Licenciatura, Maestría o Doctorado, por un mes, cuando el solicitante cuente con más de seis meses de servicio.

III.- Para efectuar los trámites prejubilatorios, pensión de retiro por edad y tiempo de servicios o por cesantía de edad avanzada y por invalidez, de conformidad con la Ley del I.S.S.S.T.E., hasta tres meses, por una sola vez;

IV.- Hasta por diez días hábiles por contraer nupcias, siempre y cuando el solicitante tenga más de un año de servicios en el Tribunal y se otorgará por una sola vez.

V.- Para cuidados maternos hasta por 10 diez días al año cuando así 10 certifique el personal médico del I.S.S.S.T.E., por enfermedad de sus hijos menores de seis años, una vez agotados éstos, será falta justificada sin goce de sueldo. La persona que ejerza la custodia del menor, será quien tenga derecho a esta licencia.

VI.- Por accidentes o enfermedades no profesionales de conformidad con los términos y formas señaladas en el artículo 111 de la Ley;

VII.- Las demás que establezca la Ley.

ARTÍCULO 49.- En todos los casos los trabajadores darán aviso dentro de las 72 horas de la licencia médica a su Jefe inmediato o Presidente de Sala, así como al Jefe de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 50.- El trabajador que solicite una licencia, podrá disfrutada a partir de la fecha en que se le concedió, siempre que sea debidamente notificado, marcando copia al Sindicato.

ARTÍCULO 51.- Las licencias sin goce de sueldo a que se refiere la fracción II del artículo 47, son susceptibles de ser prorrogadas hasta por un periodo similar al original, previa autorización del Titular, debiéndose reincorporar el trabajador por un periodo mínimo de seis meses para tener derecho a otra licencia. Para obtener prórroga de licencia por 90 o 180 días, será necesario solicitarlas cuando menos con 30 días de anticipación al vencimiento de la vigente. Dentro del mismo término se dará aviso de la reincorporación al servicio.

Para obtener prórroga de licencia a la que se refiere el artículo 47 fracción I, será necesario solicitarla cuando menos con 30 días de anticipación al vencimiento de la vigente. Dentro del mismo término se dará aviso de la reincorporación al servicio.

## **TÍTULO SEXTO**

### **DE LA PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

## **CAPÍTULO I**

**ARTÍCULO 52.-** El Titular se obliga, con objeto de garantizar la salud y la vida de los trabajadores a prevenir y reducir la posibilidad de realización de riesgos profesionales, a mantener sus centros de trabajo en las condiciones de seguridad e higiene adecuadas; y, a proporcionar los elementos necesarios para tales fines.

Para los efectos del párrafo anterior, se integrará una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, con igual número de miembros representantes del Sindicato y de las autoridades, en términos de la fracción II del artículo 43 de la Ley.

En materia de riesgos profesionales, se estará a lo previsto en la Ley, Ley Federal del Trabajo, Ley del I.S.S.S.T.E. y el Reglamento respectivo.

**ARTÍCULO 53.-** Se deroga.

## **CAPÍTULO II DE LOS RIESGOS DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 54.-** Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo que desempeñan.

**ARTÍCULO 55.-** Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se registrarán por las disposiciones de la Ley del I.S.S.S.T.E. y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 56.-** Accidente de trabajo es toda lesión orgánica perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente, así como, aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo y viceversa.

En los términos del artículo 34, párrafo último, de la Ley del I.S.S.S.T.E., se consideran riesgos de trabajo las enfermedades señaladas por las Leyes del trabajo.

ARTÍCULO 57.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico o perturbación psíquica, derivada de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

ARTÍCULO 58.- Los riesgos de trabajo serán calificados técnicamente por el J.S.S.S.T.E.

El Trabajador que sufra un accidente de trabajo disfrutará del beneficio del seguro de riesgos de trabajo en los términos del título segundo, capítulo IV de las Ley del I.S.S.S.T.E.

ARTÍCULO 59.- La Ley del I.S.S.S.T.E., no considera riesgos de trabajo, los siguientes supuestos:

- I.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador haya puesto del conocimiento del Jefe inmediato o Presidente de Sala el hecho, presentándose la prescripción suscrita por el médico;
- III.- Si el trabajador se ocasiona intencional mente una lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV.- Los que sean resultado de un intento de suicidio o efecto de una riña en que hubiera intervenido el trabajador u originados por algún delito cometido por este.

ARTÍCULO 60.- El Tribunal deberá dar aviso al I.S.S.S.T.E. dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento sobre los riesgos de trabajo que hayan ocurrido.

El trabajador, su representante legal, sindical o sus beneficiarios, también podrán dar aviso de referencia, así como, sobre la presunción de la existencia de un riesgo de trabajo.

ARTÍCULO 61.- Los riesgos de trabajo al producirse pueden ocasionar al trabajador los siguientes efectos:

- I.- Incapacidad temporal.- Es la perdida de facultades o aptitudes que imposibilitan total o parcialmente para desempeñar su trabajo por algún tiempo;
- II.- Incapacidad permanente parcial.- Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar;

III.- Incapacidad permanente total.- Es la pérdida de aptitudes de una persona que lo imposibilitan para desempeñar cualquier trabajo para el resto de su vida;  
IV.- La muerte.

ARTÍCULO 62.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que amerite incapacitar al trabajador para el desempeño de sus labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 40 de la Ley del I.S.S.T.E.

ARTÍCULO 63.- En el caso de los actuarios estarán cubiertos de los riesgos de trabajo, en términos de los artículos 55, 56 y 57 de estas Condiciones, durante el período que marca el artículo 716 de la Ley Federal del Trabajo, o durante el tiempo que permanezca el actuario al servicio del Tribunal, previa justificación.

## **TÍTULO SÉPTIMO**

### **DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO 64.- Son derechos de los trabajadores de este Tribunal:

- I.- Desempeñar las funciones propias de su cargo y labores conexas, sin perjuicio de que por necesidades especiales o por situación de emergencia deba prestar su colaboración en otra actividad;
- II.- Percibir el salario que le corresponda, por el desempeño de sus labores;
- III.- Recibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan, derivadas de riesgos profesionales;
- IV.- Recibir estímulos, premios y recompensas, conforme a la Ley respectiva y estas condiciones;
- V.- Participar en los concursos escalafonarios y obtener ascensos, conforme a lo estipulado por el Reglamento de Escalafón;
- VI.- Disfrutar de los descansos y vacaciones que fijen la Ley y estas Condiciones;
- VII.- Obtener licencias con y sin goce de sueldo de conformidad con lo estipulado en estas Condiciones y en la Ley;
- VIII.- Obtener las pensiones correspondientes en la forma en que fija la Ley del I.S.S.T.E.;

- IX.- Recibir trato decoroso;
- X.- Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse al servicio después de ausencia por enfermedad, maternidad o licencia otorgada en términos de Ley y de estas Condiciones;
- XI.- Ser reinstalados en su empleo y percibir los salarios caídos, si obtiene sentencia ejecutoriada favorable de la Junta;
- XII.- Obtener permisos para asistir a las asambleas y actos sindicales, previa autorización del Presidente del Tribunal a solicitud del Sindicato.
- XIII.- En casos de incapacidad parcial permanente que les impida desarrollar sus labores habituales, ocupar un puesto distinto que pudiera desempeñar, siempre que hubiese plazas disponibles;
- XIV.- Los demás que se estipulen en estas Condiciones y la Ley.

## **CAPÍTULO II DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO 65.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a los reglamentos respectivos;
- II.- Observar buenas costumbres dentro del servicio;
- III.- Cumplir con las obligaciones que le impongan las presentes Condiciones;
- IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- V.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro las instalaciones, su seguridad y la de sus compañeros;
- VI.- Asistir puntualmente a sus labores;
- VII.- No hacer propaganda de ninguna clase en los edificios o lugares de trabajo, salvo en el caso de renovación del Sindicato, con la debida autorización;
- VIII.- Rendir la protesta de Ley;
- IX.- Tratar con cortesía y diligencia al público y a sus compañeros de trabajo;
- X.- Abstenerse de denigrar los actos del Gobierno y fomentar por cualquier medio la desobediencia a su autoridad;

- XI.- Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio;
- XII.- En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que le haya sido aceptada la misma y entregar los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes, cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado de acuerdo con las disposiciones aplicables; y
- XIII.- Comunicar oportunamente a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio.

### **CAPÍTULO III DE LAS PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO 66.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I.- Desatender su trabajo en horario de labores, distrayéndose con lecturas o actividades no relacionadas con el mismo;
- II.- Instigar a los trabajadores a que dejen de cumplir con sus obligaciones o a que cometan cualquier acto prohibido por la Ley y estas Condiciones;
- III.- Formar corrillos durante las horas de trabajo, en los locales donde presten sus servicios;
- IV.- Desatender las medidas y avisos tendientes a conservar la seguridad e higiene en los Centros de Trabajo;
- V.- Abandonar sus labores o suspenderlas injustificadamente aún cuando permanezcan en su sitio de trabajo;
- VI.- Ausentarse de su centro de trabajo en horas de labores, sin el permiso correspondiente;
- VII.- Hacer colectas, ventas, rifas, tandas u otras actividades de naturaleza semejante;
- VIII.- Hacerse acompañar, durante la jornada, por personas no relacionadas con el Tribunal;
- IX.- Introducir bebidas embriagantes o drogas enervantes a los centros de trabajo, consumirlas o realizar cualquier forma de elaboración, distribución o enajenación respecto de las mismas;
- X.- Portar armas de cualquier índole durante sus labores excepto, si por sus funciones el trabajador se encuentra debidamente autorizado;
- XI.- Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, bajo la Influencia de enervantes o no estar en pleno uso de sus facultades debido a la ingestión de fármacos;



- XII.- Hacer anotaciones falsas o impropias en documentos de carácter oficial, así como en las tarjetas de control de asistencia; marcar por otro dicha tarjeta; firmar por otro trabajador las listas de asistencia; permitir a otra persona suplantar su firma en las mismas; y, firmar las listas de asistencia fuera de las oficinas y del horario autorizado;
- XIII.- Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del centro de trabajo, o bien la vida, la salud o la seguridad de otros servidores públicos;
- XIV.- Cualquier actividad de agio;
- XV.- Hacer préstamos a cualquier interés cuando se trate de cajeros, o pagadores habilitados, así como retener sueldo sin orden de autoridad competente;
- XVI.- Dar referencia, con carácter oficial, sobre el comportamiento y servicios de empleados a sus órdenes así como proporcionar, sin la debida autorización, documentos o información, sobre asuntos del Tribunal;
- XVII.- Acudir al centro de trabajo, después de la hora de labores, si no se cuenta con autorización superior;
- XVIII.- Celebrar reuniones o actos de cualquier carácter, diferentes a labores normales, dentro de los recintos oficiales, salvo cuando se cuente, previamente, con la autorización por escrito del Titular;
- XIX.- Destruir, sustraer, ocultar o traspapelar intencionalmente documentos o expedientes del Tribunal, así como, retenerlos o no proporcionar información relacionada con su función, cuando se les solicite;
- XX.- Ser gestores en el trámite de asuntos de la competencia del Tribunal, aún fuera de su horario de labores;
- XXI.- Solicitar o aceptar dinero u obsequios para atender, favorablemente, asuntos de la competencia del Tribunal, aún fuera de su horario de labores;
- XXII.- Cometer actos contrarios a la moral o a las buenas costumbres, en el trabajo, durante o fuera de la jornada de trabajo;
- XXIII.- En general ejecutar actos contrarios al buen desempeño de las funciones encomendadas por Tribunal.

**TÍTULO OCTAVO  
DE LAS FACULTADES Y OBLIGACIONES  
DEL TITULAR DEL TRIBUNAL**

## **CAPÍTULO I DE LAS FACULTADES DEL TITULAR DEL TRIBUNAL**

**ARTÍCULO 67.-** Son facultades del Titular, además de las previstas en la Ley, las siguientes:

- I.- Decidir sobre el funcionamiento de la dependencia en las condiciones y términos del Reglamento Interior, así como planear, organizar, ejecutar y controlar sus operaciones;
- II.- Efectuar las investigaciones necesarias de hechos imputados a los trabajadores que puedan dar lugar a la configuración de un delito, con la intervención sindical, en el caso de que el hecho amerite cese, sin afectar intereses de terceros;
- III.- Estimular a los trabajadores que se distinguen por sus méritos, otorgando premios, estímulos y recompensas en los términos de las Ley de Premios y estas Condiciones, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, en cuanto se refiere a trabajadores de base.

## **CAPÍTULO II DE LAS OBLIGACIONES DEL TITULAR**

**ARTÍCULO 68.-** Son obligaciones del Titular, además de las estipuladas expresamente en la Ley, en los Reglamentos del Tribunal y en las presentes Condiciones, las siguientes:

- I.- Otorgar a los trabajadores los premios, estímulos y recompensas a que tengan derecho, conforme a la Ley de Premios;
- II.- Formular y otorgar el nombramiento correspondiente a los trabajadores de acuerdo con los resultados de los concursos convocados y realizados por la Comisión Mixta de Escalafón;
- III.- Dar a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base;

IV.- Proporcionar equipos deportivos al personal, para el fomento del deporte, en coordinación con el Sindicato, siempre y cuando exista presupuesto disponible para ello;

V.- Apoyar oportunamente los trámites de los trabajadores, sus deudos o legítimos representantes, ante otras dependencias, obligadas legalmente a otorgar prestaciones económicas y asistenciales;

VI.- Preferir en igualdad de condiciones, para la asignación de puestos de nivel mínimo en ramo, a los declarados desiertos por la Comisión Mixta de Escalafón, a quien con anterioridad le hubiesen prestado servicios y satisfagan los requisitos formales y materiales inherentes al desempeño de la función de que se trate. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18 de las presentes Condiciones;

VII.- Proporcionar a los trabajadores pasajes, viáticos y gastos, en la forma y en los casos siguientes:

a).- Cuando tengan que trasladarse a otro lugar para atenderse de enfermedades derivadas de riesgos de trabajo, siempre y cuando no exista clínica u hospital del I.S.S.T.E. en la localidad;

b).- Cuando tenga que trasladarse de un lugar a otro, por necesidades del servicio o por requerimiento oficial;

c).- Cuando el traslado de un lugar a otro sea por más de seis meses, por necesidades del servicio, en tal caso, tendrá derecho a que se le proporcionen los pasajes de sus dependientes económicos, así como, el pago de fletes del menaje de casa.

VIII.- Proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento, en términos del Reglamento de Capacitación y Adiestramiento para la Productividad, que para tal efecto se expida, y con el objeto de que los mismos puedan adquirir los conocimientos indispensables para desarrollar adecuadamente sus funciones y ascender a puestos de mayor responsabilidad, conforme al Reglamento de Escalafón;

IX.- Proporcionar las condiciones de seguridad e higiene que prevengan los accidentes o enfermedades a los trabajadores, de conformidad con el Reglamento de Seguridad e Higiene y de acuerdo con las normas establecidas por la Ley del I.S.S.T.E.;

X.- Otorgar vacaciones, días económicos, cuidados maternos, permisos y licencias, con o sin goce de sueldo a los trabajadores de conformidad a lo estipulado en la Ley y estas Condiciones;

## **TÍTULO NOVENO. DEL ESCALAFÓN Y SU ORGANIZACIÓN**

### **CAPÍTULO I DE LA INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN**

ARTÍCULO 69.- La Comisión Mixta de Escalafón estará integrada con dos representantes del Titular y del Sindicato con sus respectivos suplentes, quienes designarán a un árbitro que decida los casos de empate.

### **CAPÍTULO II DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN**

ARTÍCULO 70.- La organización y funcionamiento de la Comisión Mixta de Escalafón se ajustará a lo previsto en el Reglamento de Escalafón.

## **TÍTULO DÉCIMO DE LAS SANCIONES CAPÍTULO I**

ARTÍCULO 71.- La sanción es el acto de autoridad debidamente fundado y motivado que ejercita el Tribunal a través de sus órganos competentes y que se formaliza comunicándolo en forma verbal o por escrito al trabajador.

ARTÍCULO 72.- Las faltas en que incurran los trabajadores del Tribunal, podrán dar lugar a:

- I.- Amonestación verbal;
- II.- Extrañamiento por escrito;
- III.- Notas malas en su expediente personal;
- IV.- Suspensión del empleo, temporal o parcial, en términos de los artículos 77 inciso d), 78 inciso b) y 79 fracción II, de estas Condiciones;
- V.- Demanda de cese, sin responsabilidad para el Tribunal ante la Junta, previo el levantamiento del acta administrativa con intervención sindical en términos de Ley.

ARTÍCULO 73.- Amonestación verbal. Se entiende por amonestación verbal la llamada de atención que se haga al trabajador por faltas leves en que haya incurrido en el desempeño de sus labores. Las amonestaciones verbales serán hechas por el jefe inmediato y el Presidente de la Sala.

ARTÍCULO 74.- Extrañamiento por escrito, es el documento que fundado y motivado se dirija al trabajador cuando se haya comprobado que incurrió en faltas u omisiones que deban corregirse.

ARTÍCULO 75.- Nota mala, es una marca de demérito en la actuación del trabajador.

ARTÍCULO 76.- Suspensión del empleo, es la suspensión transitoria del trabajador en el desempeño de sus funciones y en la percepción de sus emolumentos.

ARTÍCULO 77.- La falta de puntualidad en la asistencia a las labores a que se refieren los artículos 28 y 29 de estas Condiciones, estará sujeta a las siguientes normas:

- a).- Todo empleado que se presente a sus labores después de transcurridos los 15 minutos de tolerancia, que se conceden, incurrirá en retardo;
- b).- 4 retardos en 30 días darán lugar a la aplicación de una falta;
- c).- El trabajador que acumule 5 o más retardos, en un término de 30 días dará lugar a la aplicación de una nota mala;
- d).- El trabajador que acumule 2 notas mala por retardo en el término de 30 días, dará lugar a un día de suspensión en sueldo y funciones;
- e).- El trabajador que haya acumulado 10 suspensiones en el término de un año, motivados por impuntualidad en la asistencia, dará lugar a que el Tribunal solicite ante la Junta, la terminación de los efectos de su nombramiento, de conformidad con el artículo 46 fracción V inciso i) de la Ley;
- f).- La falta del trabajador a sus labores, que no se justifique por medio de licencia médica legalmente concedida por el I.S.S.S.T.E., lo priva del derecho de reclamar el salario correspondiente a la jornada no laborada.

ARTÍCULO 78.- Cuando las faltas sean consecutivas, se aplicará, al trabajador, sin perjuicio de lo establecido en el inciso e) del artículo que antecede las sanciones siguientes:

- a).- Por 2 faltas, un extrañamiento por escrito;
- b).- Por 3 faltas, un día de suspensión en sueldo y funciones;

c).- Por 4 faltas consecutivas, se considera abandono de empleo y se podrá solicitar ante la Junta correspondiente la terminación de los efectos del nombramiento, sin responsabilidad para el Tribunal.

ARTÍCULO 79.- Si las faltas no son consecutivas, se observarán las siguientes reglas:

I.- Por 4 faltas en 60 días se extrañará por escrito al trabajador;

II.- Por 6 faltas en 60 días, se suspenderá en sueldo y funciones por 3 días;

III.- De 13 faltas en adelante en 180 días, se procederá conforme a lo establecido por el artículo 46 fracción V inciso i) de la Ley.

ARTÍCULO 80.- Las sanciones que se impongan conforme a este capítulo, serán recurribles por escrito ante el Tribunal en un plazo de 10 días hábiles, contados a partir de la fecha en que sean comunicadas a los trabajadores y la resolución que se dicte no admitirá recurso alguno, dejando a salvo los derechos del trabajador para que los haga valer en la vía y forma procedentes, ante la Junta.

## **CAPÍTULO II DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

ARTÍCULO 81.- En las condiciones y términos de los artículos 6, 19 Y 46 de la Ley, los trabajadores de base son inamovibles; por esto, sólo podrá darse por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el Titular, por las causas referidas en el artículo 46 de la Ley; por lo anterior se considerará abandono de empleo, cuando el trabajador deje de presentarse a sus labores sin causa justificada por más de tres días consecutivos.

## **CAPÍTULO III DE LAS FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ**

ARTÍCULO 82.- Se entiende como falta de probidad u honradez, además de lo contemplado en el inciso a) fracción V del artículo 46 de la Ley, los siguientes supuestos:

I.- El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones a que se refieren los artículos 66 y 67 y demás relativos de estas Condiciones y Reglamentos del Tribunal.

II- En general, cuando el trabajador incurra en una conducta contraria a sus obligaciones con el propósito de obtener un beneficio o satisfacción personal en perjuicio del Tribunal.

## **TÍTULO DÉCIMO PRIMERO DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS ENTRE EL TITULAR Y LOS TRABAJADORES**

### **CAPÍTULO I DEL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO**

ARTÍCULO 83.- El procedimiento para la resolución de conflictos entre el Titular y el trabajador respecto de estas Condiciones será atendido, obligatoriamente, en primer lugar, por las vías de la concertación y el diálogo, conforme al procedimiento siguiente:

I.- A petición del trabajador se citará al representante sindical para su comparecencia, en el término de tres días hábiles a partir del surgimiento del conflicto, ante la Dirección, con el objeto de examinar la supuesta falta o faltas; y, en su caso buscar una solución conciliatoria;

II.- El trabajador presentará en su comparecencia, debidamente fundada y motivada, notificada por lo menos con tres días de anticipación, las pruebas convenientes para aclarar la presunta falta o faltas;

III.- El representante del Sindicato propondrá, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, las opciones, a su juicio convenientes para la solución conciliatoria del conflicto;

IV.- La conciliación no interrumpe las prescripciones establecidas por la Ley, ni sustituye a los procedimientos normativos;

V.- De este procedimiento, se levantará acta detallada y si no hay conciliación, se hará en la forma prevista en el artículo 46 Bis de la Ley, para efectos de un procedimiento legal.

### **CAPÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO LEGAL**

ARTÍCULO 84.- Cuando el trabajador incurra en las causales establecidas por el artículo 46 fracción V de la Ley, el Jefe del trabajador levantará constancia de los hechos presuntamente imputables al trabajador.

ARTÍCULO 85.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo 46 de la Ley, el jefe del trabajador, procederá a levantar el acta administrativa. Con la intervención del trabajador afectado y la representación Sindical, en la que con toda precisión se asentarán los hechos motivo del acta, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto una copia al trabajador y otra a la representación Sindical. Si a juicio del Titular del Tribunal, procede demandar ante la Junta, la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos de base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al formularse el acta, se hayan agregado a la misma.

ARTÍCULO 86.- En los casos a que se refieren los artículos 46 fracción V y 46 Bis de la Ley, el jefe del trabajador girará los citatorios correspondientes, al trabajador y a la representación Sindical, en los que se fijarán fecha, hora y lugar determinados para la celebración de la diligencia, así como, los hechos que se le imputen al trabajador.

ARTÍCULO 87.- Los citatorios a que se refiere el artículo anterior, se harán cuando menos con dos días hábiles de anticipación a la fecha señalada, salvo en los casos en que los hechos a consignar, requieran la inmediata celebración de la diligencia.

ARTÍCULO 88.- La diligencia se iniciará asentándose en el acta, los datos propios de ella, tales como, tipo de acta, lugar, fecha, hora, nombre del jefe del trabajador que instrumenta la misma, nombre y categoría del trabajador y cuando rindan declaración, se consignarán los datos generales de los testigos de cargo y descargo, así como sus declaraciones a preguntas y repreguntas, tanto del jefe del trabajador como del propio trabajador y de la representación Sindical, asimismo, se asentarán los generales de los testigos de asistencia y en su caso, la categoría de éstos.

Deberá hacerse previamente, una relación pormenorizada de los datos, hechos y demás pruebas que existan en relación a los hechos atribuibles al trabajador; en el caso de que se agreguen documentos, se hará constar esta razón, así como, las manifestaciones que con respecto al contenido del acta expongan el interesado y la



representación Sindical. Las declaraciones de quienes intervengan en las actas y a quienes se refiere el artículo 46 bis de la Ley y el artículo 88 de estas Condiciones, serán expresadas con plena libertad y asentándose con la mayor fidelidad posible. Al finalizar las diligencias, las actas serán firmadas por las personas que intervinieron, entregándose en el mismo acto copia del acta, al trabajador y a la representación Sindical, con el acuse de recibo correspondiente.

ARTÍCULO 89.- La inasistencia del trabajador o de la representación Sindical, estando debidamente notificados, no suspende la diligencia, en su caso, deberá hacerse constar en ella tal circunstancia, agregándose los acuses de recibo correspondientes del citatorio que les fue entregado.

En el supuesto de que el trabajador no se presente a la actuación y acredite, a criterio del Titular, la causa o causas que motivaron su inasistencia, podrá ser citado nuevamente.

Las actas deberán ser firmadas por quienes intervengan como constancias de su dicho y en el caso de que se nieguen a hacerlo, se hará constar tal razón en su contenido.

ARTÍCULO 90.- Concluida el acta, se procederá a su envío, anexando todas las pruebas que se hayan aportado, al Pleno del Tribunal a fin de que se proceda según sus facultades, a elaborar el acuerdo correspondiente, mismo que hará del conocimiento de la Dirección, quien a su vez, informará al jefe del trabajador, al propio trabajador y a la representación Sindical, el resultado a que se hubiese llegado.

ARTÍCULO 91.- Los casos no comprendidos en este Título, darán lugar a las actas y modalidades que en cada uno de ellos señale el Titular, tomando en consideración la opinión del Sindicato.

ARTÍCULO 92.- En todo caso, el Jefe superior del trabajador, tratará con la Representación Sindical los problemas de los trabajadores con las autoridades, a fin de deslindar responsabilidades e imponer por conducto de la administración la sanción correspondiente si el caso lo requiere, en atención a lo que establece el artículo 3° de estas Condiciones.

ARTÍCULO 93.- El Tribunal, por conducto del Magistrado Presidente de la Sala de que se trate, o del jefe de mandos medios u homólogos de la oficina correspondiente,

realizará las investigaciones de hechos atribuibles a un trabajador que pudieran constituir incumplimiento a sus obligaciones o que incurran en violaciones a las prohibiciones comprendidas en la Ley y en estas Condiciones o cualquier otra disposición de observancia general, así como, sobre los hechos tendientes a configurar alguna causal de cese, de las comprendidas en el artículo 46 de la Ley, o las consecuencias de aquel, o bien conductas relevantes de los trabajadores que pudieran dar lugar al otorgamiento de incentivos, recompensas, premios o estímulos.

ARTÍCULO 94.- En los casos de abandono de empleo, el Magistrado Presidente de la Sala de que se trate, o del jefe de mandos medios u homólogos de la oficina correspondiente, se constituirá en el lugar de trabajo del empleado, a fin de que, en la presencia de dos testigos de asistencia y cuando sea posible, con la intervención del propio trabajador y de la representación Sindical, procedan al levantamiento del acta respectiva, asentando en ella las declaraciones de los testigos a quienes consten los hechos,' así como, del trabajador y de los representantes sindicales en su caso.

ARTÍCULO 95.- Cuando exista sospecha, de que el escrito de renuncia presentado por un trabajador sea apócrifo o contiene algún vicio de consentimiento, a petición de la autoridad a la cual se haya presentado dicho escrito, del interesado o del Sindicato. En el levantamiento de dicha constancia, intervendrá la Dirección, el Sindicato y el propio trabajador para hacer constar la decisión de éste.

ARTÍCULO 96.- En caso de fallecimiento de un trabajador, se levantará constancia circunstanciada por el Jefe del trabajador, ante la presencia de la representación Sindical, de un familiar del occiso, debidamente identificado y de dos testigos de asistencia, en la que se hará constar el acto de apertura del mobiliario que hubiese estado a cargo del extinto, formulándose una relación de los documentos y objetos que se encuentren, separando los que pertenezcan al Tribunal de los efectos personales del occiso; los primeros quedarán en poder del Tribunal y los segundos serán entregados al familiar, previo acuse que para el efecto se firme.

ARTÍCULO 97.- En los casos de accidentes de trabajo, también se levantará constancia por el jefe inmediato correspondiente y el Presidente de la Sala, ante la presencia de la representación sindical, del interesado o de los familiares de éste, y ante dos testigos de asistencia, en ella se hará constar, además de los datos generales correspondientes, los de identificación, categoría y adscripción, así como,

el domicilio particular del trabajador, fecha, lugar y circunstancias en las que ocurrió el accidente, asentando los argumentos de los testigos presenciales y los informes y elementos de que se disponga, para determinar las causas y la responsabilidad a quienes presumiblemente corresponde la indemnización.

## **TÍTULO DÉCIMO SEGUNDO DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS CAPÍTULO ÚNICO**

ARTÍCULO 98.- Además de los premios, estímulos y recompensas, establecidos por la Ley de Premios, el Tribunal otorgará beneficios a sus trabajadores que consistirán en:

- I.- Notas buenas en su expediente;
- II.- Notas de mérito relevante;
- III.- Estímulos que otorgue el Tribunal;
- IV.- Recompensas que otorgue el Tribunal, y
- V.- Premios por Antigüedad conforme a los siguientes incisos:
  - a) Por 50 años 95 días de Salarios Mínimo Tabular
  - b) Por 40 años 80 días de Salarios Mínimo Tabular
  - c) Por 30 años 55 días de Salarios Mínimo Tabular
  - d) Por 25 años 45 días de Salarios Mínimo Tabular
  - e) Por 20 años 30 días de Salarios Mínimo Tabular

Los días de salario para efecto del pago de los premios de antigüedad, se calcularán sobre el nivel mínimo tabular de sueldo autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para el Tribunal, al momento de completarse los años de servicio.

ARTÍCULO 99.- Las notas buenas, son la marca de mérito en el expediente del trabajador y se otorgarán por los siguientes motivos:

- I.- Cuando un trabajador asista a sus labores todos los días hábiles durante tres meses consecutivos, sin excepción de causa;
- II.- Cuando un trabajador no tenga ningún retraso durante dos meses consecutivos;
- III.- Por presentar iniciativas serias, debidamente fundadas por escrito, que tiendan a simplificar y mejorar el desarrollo de las labores del Tribunal.

ARTÍCULO 100.- La nota de mérito relevante se otorgará en los siguientes casos:

- I.- Por obtener en un año cuatro notas buenas; y
- II.- Por desempeñar servicios extraordinarios sobresalientes en beneficio del Tribunal.

ARTÍCULO 101.- Los estímulos y recompensas consistirán en el pago de sueldos hasta por diez días hábiles, en cheque, efectivo o vales, a criterio del Titular y de conformidad con el presupuesto del Tribunal, debiendo constar por escrito en el expediente del trabajador, en los casos siguientes:

- I.- Por no tener retardos en sus asistencias en los términos de seis meses consecutivos;
- II.- Por haber obtenido una nota de mérito relevante.
- III.- Por desempeñar servicios extraordinarios en beneficio del Tribunal.

Artículo 102.- Las notas buenas no serán consideradas para el pago de estímulos y recompensas cuando hayan sido utilizadas para cancelar notas malas, bajo los supuestos siguientes:

- I.- Una nota buena, cancela un extrañamiento;
- II.- Dos notas buenas, cancelan una nota mala.

ARTÍCULO 103.- Por acuerdo del Titular, discrecional mente, se otorgarán diplomas a los trabajadores cuando se hagan merecedores a ello conforme a lo siguiente:

- I.- Por su actividad social, cultural, deportiva u otra de análoga naturaleza que destaque y dé renombre al Tribunal;
- II.- Alcance calificaciones sobresalientes en los cursos de capacitación.

ARTICULO 104.- Por acuerdo del Titular, discrecionalmente, se otorgará medallas a los trabajadores cuando cumplan veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta y cinco, cincuenta o más años de servicios del Tribunal de conformidad con la Ley de Premios.

Las medallas motivo de reconocimiento, contendrán el logotipo del Tribunal, nombre del trabajador y los años de servicio prestados al Tribunal y serán acuñadas conforme al presupuesto establecido para tal fin.

## **TÍTULO DÉCIMO TERCERO**

## **DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS CAPÍTULO ÚNICO**

**ARTÍCULO 105.-** Además de los derechos que consagran las Leyes, los trabajadores tendrán los siguientes:

I.- Pago de gastos de defunción, a los deudos del trabajador fallecido, hasta por cuatro meses del último salario percibido;

II- En caso de fallecimiento de padres, hermanos, cónyuge e hijos del trabajador, tendrán derecho, para atender estos asuntos, a cinco días laborales, los cuales se considerarán dentro de los días económicos a que tiene derecho el trabajador; sin menoscabo de las demás prestaciones;

III.- A los padres o madres que tengan la custodia de sus hijos, con edades entre 45 días hasta seis años, que le haya sido negada la atención por falta de cupo, por parte de las Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil del I.S.S.S.T.E., el Tribunal por concepto de ayuda para el pago de servicios de Guardería o Estancia Infantil, otorgará mensualmente, pagaderos en una sola exhibición, la cantidad de seis días de salario mínimo general, por hijo, con un máximo de dos;

IV.- El Tribunal otorgará a sus trabajadores ayuda para la adquisición de lentes de marcas nacionales, tipo estándar, absorbiendo el 100% del costo de los mismos, siempre y cuando sean prescritos por el I.S.S.S.T.E.;

Este beneficio será cada año para el mismo servidor público antes, en caso de que exista dictamen médico de por medio, en la inteligencia de que si existe diferencia superior en el costo, ésta correrá por cuenta del trabajador;

V.- Con motivo del día de reyes, el Tribunal otorgará obsequios a los hijos de todos los trabajadores menores de 12 años, sindicalizados o no para un máximo de tres hijos por cada trabajador o pareja de trabajadores, el cual no podrá exceder de siete días de salario mínimo general en el Distrito Federal.

VI.- Con motivo del diez de mayo, se les entregará a todas las madres, sindicalizadas o no, un estímulo económico, el cual no excederá de doce días de salario mínimo general en el Distrito Federal y organizará una fiesta o evento para celebrarlas;

VII.- El Titular otorgará becas a los hijos de los trabajadores conforme al Reglamento respectivo, en los términos siguientes:

a) 15 becas de \$500.00 pesos anuales para educación básica.

- b) 10 becas de \$700.00 pesos anuales para educación media; y
- c) 10 becas de \$800.00 pesos anuales para educación superior.

VIII.- Cuando el trabajador concluya sus estudios profesionales sea o no becario, el Titular costeará la impresión de 25 ejemplares en edición rústica de su trabajo profesional.

IX.- Los trabajadores tendrán permiso de faltar a sus labores con goce de sueldo, hasta doce días hábiles al año, para poder disfrutar de este permiso, será necesario solicitarlo por escrito al Jefe Inmediato y al Titular del área o al Presidente de Sala con un día de anticipación como mínimo y después de seis meses de servicio consecutivo. Estos días no podrán exceder de tres consecutivos, no se unirán a periodos vacacionales, ni a días inhábiles autorizados por el Pleno del Tribunal y no serán acumulables con los de años anteriores o posteriores, salvo el caso previsto en la fracción II del presente artículo.

El Tribunal pagará en efectivo durante el mes de febrero de cada año, el importe de los doce días económicos del año anterior, con salario mínimo tabular siempre y cuando el trabajador no hubiere disfrutado de alguno de esos días.

ARTÍCULO 106.- El Tribunal podrá gestionar de conformidad con las normas de racionalización del presupuesto del Gobierno Federal, que en el presupuesto de egresos respectivos, figuren las partidas requeridas para el cumplimiento de éste Capítulo.

#### **TÍTULO DÉCIMO CUARTO TRANSITORIOS**

PRIMERO.- En ejercicio de las facultades que confieren los artículos 87, 120 A y demás aplicables de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tomando en cuenta las **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL TFCA** opinión del Sindicato de Trabajadores de la propia Institución tiene a bien expedir el presente Reglamento.

SEGUNDO.- Estas Condiciones entrarán en vigor a partir de la fecha de su depósito en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

TERCERO.- Estas Condiciones se revisarán cada tres años de conformidad con lo establecido en el artículo 87 de la Ley

CUARTO.- Se abroga el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de fecha 24 de octubre de 2000.

QUINTO.- Los casos no previstos en estas Condiciones serán resueltos por acuerdo del Titular del Tribunal escuchando la opinión del Sindicato, dichas resoluciones se incorporarán a cuerpo de esta normatividad, cuando resulte conveniente establecer su aplicación general.

México, D.F. a 3 de junio de 2004.