# TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

### TITULO I
### CAPÍTULO ÚNICO
### DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTÍCULO 1.- Estas Condiciones Generales de Trabajo se fijan por el Titular del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México y rigen las relaciones de trabajo con sus trabajadores y trabajadoras de base, en cumplimiento a lo establecido por los artículos 2º, 87, 88 y 90 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; artículo 15, segundo párrafo, y 201, fracción XVI de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, tomando en cuenta la opinión del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial del Distrito Federal, siendo obligatorias para el citado Tribunal, y para los Trabajadores y Trabajadoras de base.

ARTÍCULO 2.- En las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se entenderá por:

I. "Condiciones", a las Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México;

II. "Consejo", al Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México;

III. "Instituto", al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

IV. "Ley", a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

V. "Ley del I.S.S.S.T.E.", a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

VI. "Ley Federal de Responsabilidades", a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos;

VII. "Ley Orgánica", a la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México;

# TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

VIII. "Sindicato", al Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial del Distrito Federal;

IX. "Titular", al Presidente del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México;

X. "Trabajadores" y "Trabajadoras", a los Trabajadores y Trabajadoras de base del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México;

XI. "Tribunal", al Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México;

XII. "Tribunal Federal", al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las demás disposiciones legales que se invoquen serán mencionadas con su propia denominación.

ARTÍCULO 3.- Para los efectos de la aplicación de estas "Condiciones", y de las disposiciones disciplinarias contenidas en éstas, son autoridades del "Tribunal" las siguientes:

I. Presidente del Tribunal;

II. "Consejo";

III. Magistrados y Jueces;

IV. Oficial Mayor;

V. Titulares de las Áreas de Apoyo Judicial y Administrativas.

ARTÍCULO 4.- La relación jurídica de trabajo entre el "Titular", y los "Trabajadores" y "Trabajadoras" del "Tribunal", se regirán por:

I. El Artículo 123 Constitucional, Apartado "B";

II. La "Ley";

III. La "Ley Orgánica";

IV. Las "Condiciones",

# TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

V. Los Acuerdos que dicte el "Consejo" en relación a los "Trabajadores" y "Trabajadoras".

En lo no previsto por las disposiciones mencionadas, se aplicará supletoriamente, la "Ley Federal del Trabajo", y los Principios Generales del Derecho que deriven de dichos ordenamientos, los Principios Generales de Justicia Social que deriven del Artículo 123 Apartado "B", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

ARTÍCULO 5.- Para los efectos de estas "Condiciones", el "Tribunal" estará representado por su "Titular", los "Trabajadores" y "Trabajadoras" por el "Sindicato".

ARTÍCULO 6.- El "Sindicato" se encuentra constituido conforme lo dispone la "Ley".

ARTÍCULO 7.- El "Sindicato" en representación de los intereses de sus agremiados y agremiadas, intervendrá ante el "Tribunal", en los términos de lo previsto en el artículo 67 de la "Ley", en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo que beneficien colectivamente a los trabajadores y las trabajadoras, o cuando éstos y éstas, así lo soliciten en lo individual.

ARTÍCULO 8.- El Comité Ejecutivo del "Sindicato", acreditará su personalidad ante el "Tribunal" mediante copia certificada del registro respectivo, o sea la Toma de Nota, expedida por el "Tribunal Federal". Dicho Comité tendrá facultades para representar al "Sindicato" ante todas y cada una de las autoridades del "Tribunal"; asimismo, el "Sindicato" designará a sus representantes en los distintos centros de trabajo que existan en el "Tribunal".

El Secretario General del "Sindicato", comunicará al Oficial Mayor del "Tribunal" la relación del personal que haya sido comisionado en términos del Artículo 43, fracción VIII, inciso a) de la "Ley".

ARTÍCULO 9.- Es competencia exclusiva de los representantes sindicales acreditados, tratar ante las autoridades del "Tribunal", los asuntos de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados y sindicalizadas.

El "Sindicato" podrá formular propuestas pertinentes para elevar la eficiencia y eficacia en el trabajo.

# TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 10.- La administración, organización y funcionamiento interno del "Tribunal", serán de su exclusiva competencia, con sujeción a su "Ley Orgánica" y leyes complementarias.

ARTÍCULO 11.- Las autoridades descritas en el numeral 3º de las "Condiciones", así como los servidores públicos y servidoras públicas de mandos medios, respetarán en sus actos, íntegra e irrestrictamente, los derechos de los "Trabajadores" y "Trabajadoras".

ARTÍCULO 12.- Son irrenunciables los derechos de los trabajadores y las trabajadoras que les otorgan la "Ley" y estas "Condiciones".

ARTÍCULO 13.- En las Unidades de Trabajo que por su naturaleza lo requieran, de conformidad con el Artículo 88º de la "Ley", se elaborarán Reglamentos Internos complementarios a las "Condiciones", tales como Escalafón, Seguridad e Higiene, de Capacitación y las que surjan por necesidades del servicio, las cuales se formularán para obtener mayor seguridad y eficacia en éste, tomando en cuenta la opinión del "Sindicato".

ARTÍCULO 14.- Las autoridades señaladas en el artículo 3° de estas "Condiciones", serán los responsables de vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los "Trabajadores" y las "Trabajadoras", comunicando a la Oficialía Mayor, lo conducente.

La Oficialía Mayor, por conducto de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, de conformidad con la comunicación recibida, actuará de acuerdo a su competencia.

ARTÍCULO 15.- Las "Condiciones", serán autorizadas previamente por el "Consejo", en términos de la "Ley Orgánica". Asimismo, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos del "Tribunal", el "Consejo" en el ámbito de su competencia hará las consideraciones pertinentes de conformidad con la disponibilidad presupuestal existente.

TITULO II
DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO

# TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

DE LOS REQUISITOS DE INGRESO

ARTÍCULO 16.- Para ingresar al servicio público en el "Tribunal" se requiere:

I. Presentar solicitud de empleo en el formato autorizado por el "Tribunal", ante la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Oficialía Mayor;

II. Tener cuando menos 16 años cumplidos;

III. Ser de nacionalidad mexicana, y sólo podrán ser contratados extranjeros cuando no existan mexicanos debidamente capacitados para desarrollar las actividades requeridas por el servicio, de acuerdo al artículo 9º de la "Ley". Su contratación será decidida por el "Tribunal" oyendo la opinión del "Sindicato";

Los mexicanos tienen preferencia para el desempeño de todo tipo de labores con respecto a los extranjeros, éstos, independientemente de satisfacer los requisitos procedentes, deberán acreditar su correcta calidad migratoria y ser autorizados por la Secretaría de Gobernación para desarrollar actividades remuneradas. Los profesionistas extranjeros deberán comprobar que cuentan con la autorización de la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, para ejercer la profesión que se trate;

IV. Tener el grado de escolaridad que requiera el perfil del puesto, de conformidad con el profesiograma, que se comprobará con los certificados de estudios, títulos y en su caso cédula profesional expedida por las autoridades competentes;

V. Estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles;

VI. Presentar entre otros documentos, copia certificada del acta de nacimiento; y para varones la cartilla del Servicio Militar Nacional liberada, o en su caso, acreditar que se está cumpliendo con el mismo;

VII. Contar con buena salud, para desempeñar el trabajo de que se trate, lo que se comprobará con el certificado médico respectivo, en la forma en que previenen estas "Condiciones";

VIII. No haber sido separado de algún empleo, cargo o comisión del servicio público o particular, por motivos análogos a los que se consideren en la "Ley" y en

estas "Condiciones" como causas de destitución, ni encontrarse inhabilitado en el servicio público federal o local;

IX. No estar sujeto a proceso penal, por delito intencional, o haber sido condenado por delitos de esta naturaleza;

X. Los aspirantes a empleos no profesionales, además de los requisitos anteriores, deberán acreditar ante la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, que tienen los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo, mediante la aprobación de los exámenes programados por el área mencionada, sujetándose en todo caso, a lo previsto por el artículo 62º de la "Ley"; Los aspirantes a las plazas de última categoría, o de nueva creación del mismo nivel, se cubrirán de conformidad a lo dispuesto por los artículos 57º, 58º, 59º, 60º y 62º de la "Ley"; y los relativos del Reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón;

XI. Invariablemente todo aspirante deberá cubrir el perfil del puesto, presentando los exámenes y evaluaciones que determine el "Consejo", así como los de carácter psicométrico y de actitud, debiendo aprobar cada uno de ellos.

XII. Las personas que pretendan reingresar al servicio, cumplirán con los requisitos que establezcan las fracciones anteriores y los Acuerdos que al efecto emita el "Consejo". El reingreso de los trabajadores separados y las trabajadoras separadas por causa de enfermedad o accidente, sólo requerirá del certificado médico a que se refiere la fracción VII de este artículo;

XIII. Manifestar bajo protesta de decir verdad, que no desempeña otro empleo, cargo o comisión en el servicio público, y

XIV. Tomar posesión del empleo a partir de la fecha establecida en el nombramiento.

ARTÍCULO 17.- Los aspirantes a puestos de la carrera judicial, además de los requisitos señalados, deberán cumplir los requisitos específicos que señale la "Ley Orgánica".

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

# TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 18.- Los "Trabajadores" y las "Trabajadoras" del "Tribunal" se dividen en dos grupos: De Confianza y de Base.

Son "Trabajadores" y "Trabajadoras" de confianza aquéllos y aquellas cuyas funciones se indican en el artículo 5º de la "Ley", así como los que específicamente se indican en la fracción IV de la clasificación de los puestos de confianza aludida en el artículo citado, así como aquél personal que tenga esa condición conforme al Catálogo de Puestos que se elaborará tomando en cuenta la opinión del "Sindicato", en términos del Artículo 20 de la "Ley".

Son "Trabajadores" y "Trabajadoras" de base, los descritos en el artículo 6° de la "Ley".

CAPÍTULO TERCERO

DE LOS NOMBRAMIENTOS, EFECTOS Y TERMINACIÓN

ARTÍCULO 19.- El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza y acredita la relación de trabajo entre el "Tribunal", sus "Trabajadores" y "Trabajadoras".

ARTÍCULO 20.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" prestarán sus servicios en virtud del nombramiento correspondiente, expedido por el servidor público facultado para extenderlo en los términos de las disposiciones legales aplicables, dentro de un plazo que no excederá de treinta días naturales siguientes a la fecha de inicio de la prestación de servicios.

ARTÍCULO 21.- Los nombramientos deberán contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y Clave Única de Registro de Población (CURP);

II. Denominación del Puesto;

III. El carácter del nombramiento: Definitivo, Interino, Provisional, por Tiempo Fijo, o por Obra Determinada;
IV. La duración de la jornada de trabajo;

V. Clave, número de plaza, sueldo y nivel;

ARTÍCULO 18.- Los "Trabajadores" y las "Trabajadoras" del "Tribunal" se dividen en dos grupos: De Confianza y de Base.

Son "Trabajadores" y "Trabajadoras" de confianza aquéllos y aquellas cuyas funciones se indican en el artículo 5º de la "Ley", así como los que específicamente se indican en la fracción IV de la clasificación de los puestos de confianza aludida en el artículo citado, así como aquél personal que tenga esa condición conforme al Catálogo de Puestos que se elaborará tomando en cuenta la opinión del "Sindicato", en términos del Artículo 20 de la "Ley".

Son "Trabajadores" y "Trabajadoras" de base, los descritos en el artículo 6° de la "Ley".

CAPÍTULO TERCERO

DE LOS NOMBRAMIENTOS, EFECTOS Y TERMINACIÓN

ARTÍCULO 19.- El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza y acredita la relación de trabajo entre el "Tribunal", sus "Trabajadores" y "Trabajadoras".

ARTÍCULO 20.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" prestarán sus servicios en virtud del nombramiento correspondiente, expedido por el servidor público facultado para extenderlo en los términos de las disposiciones legales aplicables, dentro de un plazo que no excederá de treinta días naturales siguientes a la fecha de inicio de la prestación de servicios.

ARTÍCULO 21.- Los nombramientos deberán contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y Clave Única de Registro de Población (CURP);

II. Denominación del Puesto;

III. El carácter del nombramiento: Definitivo, Interino, Provisional, por Tiempo Fijo, o por Obra Determinada;
IV. La duración de la jornada de trabajo;

V. Clave, número de plaza, sueldo y nivel;

# TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

VI. Área en que prestará sus servicios;

VII. Firma del Titular, del trabajador o de la trabajadora;

VIII. Lugar y fecha de expedición,

IX. Fecha a partir de que surte efectos.

ARTÍCULO 22.- Los nombramientos serán:

I. Definitivos: Los que se expidan conforme al proceso escalafonario respectivo para ocupar una plaza vacante definitiva o de nueva creación,

II. Interinos: Los que se expidan cuando el trabajador titular de la plaza se encuentre gozando de una licencia sin goce de sueldo hasta por seis meses;

III. Provisionales: Los que se expidan conforme al proceso escalafonario respectivo para ocupar vacantes temporales de más de seis meses.

Tendrán el mismo carácter, los nombramientos que se expidan para ocupar plazas provisionales reclamadas ante el "Tribunal Federal" y su provisionalidad durará hasta que se emita el laudo correspondiente y haya causado ejecutoria;

IV. De tiempo fijo: Los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada, y

V. Por obra determinada: Los que se otorguen para realizar labores ligadas directamente a una obra específica que, por su naturaleza, no es permanente.

Los trabajadores comprendidos en las fracciones II, IV y V no generarán derechos escalafonarios. Estos serán regulados conforme a la "Ley".

ARTÍCULO 23.- 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 definitivas que ocurrieren, tomando en cuenta la opinión del "Sindicato" que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por el "Tribunal" y el restante 50% por los candidatos que proponga el "Sindicato".

Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que se señalen para esos puestos. La Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos en

términos del artículo 57º de la "Ley", dará a conocer a los integrantes de la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes que se presenten o las plazas de base de reciente creación.

ARTÍCULO 24.- Como un derecho preferencial, se tendrá que en caso de fallecimiento de un Trabajador titular de la plaza a pie de rama, ausencia legalmente comprobada y así declarada por Autoridad competente o por incapacidad total y permanente del Trabajador, el "Tribunal" podrá sustituirlo prefiriendo en igualdad de requisitos y aptitudes, al cónyuge, hijos o personas que hubieran dependido directamente del Trabajador o trabajadora, siempre y cuando satisfagan los requisitos de ingreso, tengan el perfil para el puesto y no se afecten derechos escalafonarios, de producirse esto, se estará a lo dispuesto por el artículo 62º de la "Ley".

ARTÍCULO 25.- Queda prohibido utilizar los servicios de meritorios, así como de personas que carezcan de nombramiento. Quién infrinja esta disposición, será responsable de las consecuencias económicas y legales que ello implique.

ARTÍCULO 26.- Los nombramientos que se expidan, quedarán revocados si los interesados no se presentan a tomar posesión del puesto conferido y realizan las actividades inherentes al mismo, dentro de un plazo de cuatro días hábiles a partir de la fecha establecida en el nombramiento.

ARTÍCULO 27.- Los nombramientos se expedirán exclusivamente por conducto de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Oficialía Mayor del "Tribunal". Cuando se trate de movimientos escalafonarios, las constancias serán expedidas por la Comisión Mixta de Escalafón.

Asimismo, las vacantes que se produzcan a pie de rama en términos del Reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón, deberán ser ocupadas mediante constancia que, para tal efecto, expida la Comisión Mixta de Escalafón.

ARTÍCULO 28.- Los efectos del nombramiento de un trabajador, se suspenderá temporalmente en términos del artículo 45º de la "Ley", por las siguientes causas:

I. Que el trabajador o trabajadora contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajen con él o ella, previo dictamen médico;

II. La prisión preventiva del trabajador o trabajadora, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos

que con dicho arresto, el "Tribunal Federal" resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador o trabajadora;

III. Cuando apareciere alguna irregularidad imputable a los "Trabajadores" y "Trabajadoras" que tengan encomendado manejo de fondos y valores o cuando cualquier trabajador incurra en el incumplimiento de las obligaciones previstas en la "Ley Federal de Responsabilidades", se estará a lo establecido por el Artículo 64º, penúltimo párrafo del citado ordenamiento.

ARTÍCULO 29.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" titulares de las plazas, podrán ocupar puestos de confianza cuando se posibilite un ascenso en las áreas que laboran, sin que por ello pierdan el derecho de reincorporarse a su puesto de base, previa solicitud y autorización de la licencia respectiva.

Cuando la causa que motivó la baja en la plaza de confianza, sea la comisión de faltas administrativas, no habrá lugar a ésta.

La solicitud de reincorporación a la plaza de base, deberá ser presentada dentro de los 15 días siguientes a la conclusión del nombramiento de confianza.

ARTÍCULO 30.- Será nulo el nombramiento que se expida al trabajador o trabajadora, en los siguientes casos:

I. Cuando se omitan o consignen datos equivocados por el trabajador o trabajadora al presentar los documentos a que se refiere el Artículo 16º de las "Condiciones", debiendo ser corregidos y subsanados en un plazo no mayor de treinta días naturales contados a partir de que se comunique tal circunstancia. De no producirse lo anterior, el nombramiento quedará sin efectos, sin responsabilidad para el "Tribunal";

II. Cuando el trabajador o trabajadora proporcione datos falsos, en este caso el nombramiento será nulo de pleno derecho, sin responsabilidad para el "Tribunal".

ARTÍCULO 31.- Los efectos del nombramiento cesan, sin responsabilidad para el "Tribunal", por los siguientes motivos:

I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, ó a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida

de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;

II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III. Por muerte del trabajador o trabajadora;

IV. Por incapacidad permanente del trabajador o trabajadora física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

V. Por resolución del "Tribunal Federal, en los términos siguientes:

a) Cuando el trabajador o trabajadora incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;

b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada;

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo;

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo;

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren;

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores;

h) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;

i) Por falta comprobada de cumplimiento a las "Condiciones", y

j) Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe o jefa superior de la oficina respectiva, podrá ordenar la remoción del trabajador o trabajadora que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el "Tribunal Federal".

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el "Titular" del "Tribunal", podrá suspender los efectos del nombramiento, si con ello está conforme el "Sindicato", pero si este no estuviere de acuerdo y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el "Tribunal Federal", proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal, hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia, de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el "Tribunal Federal", resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento, sin responsabilidad para el "Tribunal", el trabajador o trabajadora no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Cuando el trabajador o trabajadora incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V de este artículo, se actuará conforme a lo dispuesto en el artículo 46º bis de la "Ley".

ARTÍCULO 32.- Para los efectos de estas "Condiciones", cuando el Trabajador faltare más de cuatro días consecutivos a sus labores sin causa justificada, se considerará abandono de empleo.

CAPÍTULO CUARTO

DEL SALARIO

ARTÍCULO 33.- El salario es la percepción presupuestal asignada a la plaza que desempeñan los "Trabajadores" y "Trabajadoras", con sujeción al tabulador autorizado y de acuerdo al presupuesto de egresos respectivo. Deberá pagarse al trabajador o trabajadora a cambio de los servicios prestados.

# TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

El "Tribunal" no cubrirá salarios por faltas de asistencia que no se justifiquen, en los términos de estas "Condiciones".

Los salarios de los "Trabajadores" y "Trabajadoras" se revisarán a más tardar en el primer trimestre de cada año, en donde se podrán incrementar, así como las prestaciones, de conformidad con la disponibilidad presupuestal que se tenga, derivada de los porcentajes de incremento autorizados al presupuesto de ese año por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, y se pagarán en el mes de junio, con efectos retroactivos al 1° de enero.

ARTÍCULO 34.- Las compensaciones en caso de que éstas sean autorizadas, serán fijadas por el "Tribunal" en forma discrecional, en cuanto a su monto y duración, de acuerdo con las responsabilidades, trabajos extraordinarios ó por servicios especiales que desempeñen los trabajadores y trabajadoras.

ARTÍCULO 35.- El salario y demás percepciones a que tenga derecho el trabajador o trabajadora, le serán pagados quincenalmente mediante depósito bancario que se realice en la Institución que determine el "Tribunal", el cual deberá cubrir los gastos que se originen por este concepto.

En los casos que la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos o a petición del trabajador o trabajadora, determine que el pago deba ser mediante cheque, éste se deberá entregar personalmente al trabajador o trabajadora, quien estará obligado a firmar el recibo correspondiente que por su salario y demás percepciones emita el Tribunal, salvo que, por causa de enfermedad que lo imposibilite, se deba realizar en forma diversa.

Los Trabajadores estarán obligados a firmar el recibo de pago correspondiente, que por sus salarios y demás percepciones emita el "Tribunal".

ARTÍCULO 36.- El salario será uniforme para cada uno de los puestos de los "Trabajadores" y "Trabajadoras", conforme al nivel salarial del tabulador autorizado y no podrá ser disminuido, durante la vigencia del presupuesto de egresos del "Tribunal" del ejercicio fiscal de que se trate, mientras se desempeñe la función correspondiente al puesto.

El salario será por cuota mensual, según lo estipule el nombramiento.

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los "Trabajadores" y "Trabajadoras" tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario.

En el presupuesto de egresos correspondiente, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

ARTÍCULO 37.- El "Tribunal", cubrirá los salarios devengados por los "Trabajadores" y "Trabajadoras", los días 15 y último de cada mes; o en su caso, el último día hábil de cada quincena.

ARTÍCULO 38.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" tendrán derecho a percibir su salario íntegro por los días de descanso semanal, vacaciones, licencias con goce de sueldo y enfermedades no profesionales, en los términos de los artículos 27º, 28º, 29º, 30º, 110º y 111º de la "Ley" y los relativos a la "Ley del I.S.S.S.T.E."

ARTÍCULO 39.- Por la naturaleza de las funciones que realiza el "Tribunal", las horas de trabajo extraordinario se pagarán a los "Trabajadores" y "Trabajadoras" conforme a lo previsto en el artículo 39º de la "Ley", con el consentimiento expreso del trabajador.

ARTÍCULO 40.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" expuestos a agentes infectocontagiosos con motivo de su trabajo, percibirán además del salario fijado en su nombramiento, una cantidad adicional en los siguientes casos:

I. Al personal médico y operativo del Instituto de Ciencias Forenses, se le entregará una compensación extraordinaria del 20% del sueldo mensual tabular;

II. De igual forma al personal médico y operativo que presta sus servicios en los diferentes inmuebles del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, se les entregará una compensación extraordinaria del 20% del sueldo mensual tabular.

III. Al personal administrativo que labore en el Archivo Judicial, Almacén, Microfilmación, Archivo Laboral y Fotocopiado, que tenga contacto directo con objetos, expedientes y documentos que obran en los depósitos de éstos, se les entregará una compensación extraordinaria del 20% del sueldo mensual tabular, mientras realicen las funciones respectivas;

IV. Así como los que determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 41.- A los "Trabajadores" y "Trabajadoras" de nivel técnico-operativo de los Juzgados Penales, Penales de Delitos No Graves, Juzgados de Justicia Para Adolescentes, Consignaciones Penales, Juzgados de Ejecución de Sanciones Penales, y personal del Sistema Procesal Acusatorio, Comunicación Social, Pagaduría e Inventarios, Centro de Convivencia Familiar Supervisada, repartidores del Boletín Judicial, choferes de Control Vehicular y Multas Judiciales; con plena independencia de otros derechos y prestaciones que conforme a la "Ley" les corresponda, se les entregará una compensación complementaria del 20% del sueldo mensual tabular por disponibilidad de tiempo y no estará sujeta a requisito o condición alguna.

ARTÍCULO 42.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario integrado, que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos del "Tribunal" y se pagará de conformidad con lo que contempla el artículo 42º BIS de la "Ley".

ARTÍCULO 43.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los "Trabajadores" y "Trabajadoras", cuando se trate:

I. De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salario, pagos hechos en 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 o trabajadora hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;

III. De los descuentos ordenados por el "Instituto" con motivo de obligaciones contraídas por los "Trabajadores" y "Trabajadoras";

IV. De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos, que fueren exigidos al trabajador o trabajadora;

V. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador o trabajadora en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga en los términos de la "Ley del I.S.S.S.T.E.";

VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por éstos;

VII. Por pago de primas a cargo del trabajador o trabajadora por concepto de seguro colectivo de retiro y en los seguros que autorice de manera expresa.

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.

ARTÍCULO 44.- El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, en términos del artículo 41º de la "Ley".

CAPÍTULO QUINTO

DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LOS HORARIOS
Y DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 45.- Para los efectos de estas "Condiciones", se entiende por jornada de trabajo, el tiempo diario que el trabajador o trabajadora está obligado u obligada a laborar de acuerdo con el horario establecido por el "Tribunal" y la "Ley".

ARTÍCULO 46.- Las jornadas de trabajo se dividen en diurna, nocturna, mixta y especial.

I. La diurna estará comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas, tendrá una duración máxima de ocho horas;

II. La nocturna estará comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas del día siguiente, y su duración máxima será de siete horas;

III. La mixta será con duración máxima de siete horas y media, la que comprenda periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media pues en caso contrario se reputara como jornada nocturna;

# TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

IV. La especial, es aquella que comprende días y horas que por necesidades del servicio se establezcan por el "Consejo", a propuesta del "Titular", tomando en cuenta la opinión del "Sindicato".

ARTÍCULO 47.- Por cada cinco días de trabajo, los "Trabajadores" y "Trabajadoras" disfrutarán de dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo.

ARTÍCULO 48.- La jornada diurna para los trabajadores y las trabajadoras del "Tribunal", por regla general, será continua y de una duración obligatoria de seis horas treinta minutos de lunes a jueves de cada semana y de cinco horas treinta minutos los viernes.

ARTÍCULO 49.- Los Magistrados y las Magistradas, Jueces y Juezas, así como Directores y Directoras, podrán ordenar que los trabajadores y trabajadoras a su servicio, amplíen la jornada de labores hasta el límite autorizado por la "Ley", cuando se compruebe que existe un atraso en sus funciones, que le sea imputable, haciendo del conocimiento del "Sindicato" dicha circunstancia.

Asimismo, cuando se habiliten horas y días que por "Ley" sean inhábiles, para realizar diligencias judiciales, se les pagará el tiempo extraordinario correspondiente.

ARTÍCULO 50.- A los integrantes del Comité Ejecutivo del "Sindicato" y personal comisionado, que determine el Secretario General del mismo, con plena justificación se les cubrirá el tiempo extraordinario máximo marcado por la "Ley", por el tiempo que dure su gestión.

ARTÍCULO 51.- El horario de trabajo se fijará por el "Consejo"; y será de las 8:30 a 15:00 horas de lunes a jueves y de 8:30 a 14:00 horas para el viernes, sin perjuicio de las disposiciones que el propio "Consejo" determine, para el mejor funcionamiento de las guardias que deban realizarse en los Juzgados en materia penal, o de otras que se requieran para la buena marcha del "Tribunal". Por lo que se refiere a las jornadas extraordinarias éstas se laborarán en términos de ley.

Tratándose del Instituto de Ciencias Forenses, Consignaciones Penales, Centro de Convivencia Familiar Supervisada y Vigilancia Interna, se establecerán los horarios, de acuerdo a las necesidades del servicio que presten los mismos, en los términos previstos en las condiciones y la ley, escuchando la opinión del sindicato.

# TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Los Juzgados Penales, tendrán una jornada de trabajo en términos de "Ley", salvaguardando en todo momento las garantías constitucionales de los justiciables.

Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" que desempeñen labores de intendencia, por necesidades del servicio, tendrán un horario de las 7:00 a las 15:00 horas de lunes a jueves y de las 7:00 a las 14:00 horas el viernes, contando con una hora para tomar sus alimentos.

ARTÍCULO 52.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" deberán registrar su asistencia a las labores, tanto a la entrada como a la salida y se realizará por medio de listas o equipos automatizados, según las condiciones del servicio.

ARTÍCULO 53.- Cuando el trabajador o trabajadora no pueda registrar su asistencia en los equipos automatizados, dará aviso a la persona encargada de la vigilancia de éstos, así como la falla del sistema electrónico de registro. La falta de aviso no libera al trabajador de la responsabilidad respectiva.

La omisión injustificada de registro de asistencia a la entrada o la salida, se considerará falta de asistencia, salvo en los casos en que el trabajador o trabajadora haya permanecido a desempeñar sus labores y así lo informe el Titular del área.

ARTÍCULO 54.- El registro de la asistencia en la forma establecida por el "Tribunal", será obligatoria para todos los "Trabajadores" y "Trabajadoras" y sólo los Magistrados y Magistradas, Jueces y Juezas, así como Directores y Directoras, bajo su más estricta responsabilidad, podrán autorizar exenciones, en los casos en que las necesidades del servicio las justifiquen.

Los "Trabajadores" y "Trabajadoras", que realicen las funciones de Comisarios, tendrán tolerancia, por parte de sus titulares respecto a su horario. Esta circunstancia será comunicada a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, para los efectos correspondientes.

ARTÍCULO 55.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras", deberán registrar su entrada al servicio, dentro de los veinte minutos siguientes a la hora de inicio, sin hacerse acreedores a sanción alguna. El registro de asistencia entre los veintiuno y treinta minutos siguientes a la hora de inicio de jornada, se considerará retardo. Por cada tres retardos en el periodo del mes corriente, se suspenderá un día de labores sin goce de salario.

Las madres trabajadoras, cuyos hijos asisten a los Centros de Desarrollo Infantil (CENDIS), dispondrán hasta de quince minutos más de tolerancia no prorrogables.

ARTÍCULO 56.- Salvo en los casos previamente autorizados por escrito, o cuando exista causa justificada, los "Trabajadores" y "Trabajadoras" no tendrán acceso al desempeño de sus labores, pasados treinta minutos de la hora que tiene señalada para su entrada.

ARTÍCULO 57.- El trabajador o trabajadora deberá permanecer en su lugar de trabajo, hasta que concluya la jornada ordinaria; para salir del trabajo con anterioridad a la conclusión de la jornada, se requerirá de autorización escrita del jefe o jefa inmediato superior, para concederla.

La salida sin autorización, será considerada violación a las "Condiciones" y abandono de empleo.

ARTÍCULO 58.- Cuando por circunstancias especiales, deban aumentarse las horas de la jornada máxima, este trabajo será considerado extraordinario para el personal de base, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 26º de la Ley, siempre y cuando existan los siguientes elementos:

I. Autorización del Jefe o Jefa Inmediato y

II. Justificación por escrito de la necesidad del tiempo extraordinario.

De no concurrir los elementos anteriores, no habrá lugar al pago de tiempo extraordinario.

ARTÍCULO 59.- Serán causas justificadas de falta de asistencia a las labores:

I. Enfermedades debidamente comprobadas, mediante la exhibición de la licencia médica expedida por el "Instituto";

II. Cuidados maternos en términos del artículo 62, de las presentes "Condiciones";

III. Comisión Sindical previamente autorizada por el "Consejo" y

IV. Licencia o permiso en términos de la "Ley" y de la "Ley Orgánica".

ARTÍCULO 60.- Serán faltas injustificadas del trabajador:

I. Cuando el trabajador o trabajadora abandone sus labores antes de la hora de salida, sin autorización de su jefe o jefa inmediato superior y regrese únicamente para registrar su salida, el Titular deberá informar tal situación a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 61.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" que no puedan concurrir a sus labores por enfermedad, accidente o por maternidad, deberán informar su falta de asistencia al responsable del centro de trabajo, al que se encuentran adscritos, a más tardar el día del incidente, y de igual modo a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, para los efectos administrativos correspondientes.

ARTÍCULO 62.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" tendrán derecho a que se les justifiquen retardos o inasistencias a su jornada de trabajo, con motivo del otorgamiento de "cuidados maternos" o "paternos", de conformidad con los que otorgue el ISSSTE, que se encuentren amparados en el documento oficial expedido por el "Instituto", hasta un máximo de veintiocho días al año, siempre y cuando, el menor hijo tenga menos de 13 años.

CAPÍTULO SEXTO

DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

ARTÍCULO 63.- Son derechos de los "Trabajadores" y "Trabajadoras":

I. Percibir los salarios que hayan devengado, sin más descuentos que los establecidos por la "Ley";

II. Desempeñar las funciones públicas que se requieran, por lo que no podrán ser obligados por sus superiores, jefes o jefas inmediatos, a realizar actividades particulares ajenas al servicio. De darse esta circunstancia, podrá ocurrir a la Contraloría del "Tribunal" a denunciar los hechos;

III. Disfrutar de las prestaciones sociales, descansos, vacaciones, permisos y licencias, conforme a la "Ley" y a estas "Condiciones";

IV. No ser separado del servicio, sino por causas previstas en las disposiciones legales de la materia y de acuerdo con el procedimiento establecido en la "Ley";

V. Ser asistidos por la representación sindical correspondiente, cuando se levante acta administrativa, en términos de los artículos 46º y 46º Bis de la "Ley";

VI. Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores;

VII. Participar en los concursos escalafonarios de las áreas administrativas y judiciales y ser preferidos en igualdad de condiciones, conforme a lo establecido en el Reglamento del Escalafón correspondiente;

VIII. Solicitar directamente o por conducto del "Sindicato", su permuta, cambio de función o de adscripción, por razones de salud, o por así convenir a sus intereses;

IX. Ser preferidos para la realización de actividades o funciones de base, para las que el "Tribunal" les haya capacitado de manera expresa;

X. Percibir un aguinaldo anual, en términos del artículo 42º de estas "Condiciones" y los Acuerdos respectivos;

XI. A solicitud del "Sindicato", asistir a las asambleas y actos sindicales, con la autorización del "Titular", lo que se comunicará por conducto de las áreas correspondientes;

XII. Obtener permiso del o la Titular del Área para asistir a los cursos y programas de capacitación o especialización que se establezcan, por el propio "Tribunal";

XIII. Participar en las actividades sociales, culturales y deportivas, en la forma que convengan, el "Tribunal" y el "Sindicato";

XIV. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les corresponda, derivadas de riesgos de trabajo establecidos en la "Ley del I.S.S.S.T.E.";

XV. Ser asignados a labores que puedan realizar, diferentes a las habituales, en caso de incapacidad parcial permanente, que les impida desarrollar las correspondientes a su nombramiento;

XVI. Desistirse de la renuncia, siempre y cuando ésta no haya surtido efectos y se presente ante la autoridad correspondiente;

XVII. Ser reinstalados en su empleo y percibir salarios vencidos, o en su caso, recibir la indemnización correspondiente, en los términos expresos del laudo firme, dictado por el "Tribunal Federal";

XVIII. Ocurrir por escrito en queja, ante el "Titular" por conducto de la Oficialía Mayor, cuando estimen que se han violado sus derechos;

XIX. Disfrutar el servicio de Educación Preescolar que proporcionan los CENDIS, el cual será exclusivo para los hijos de los trabajadores y las "Trabajadoras" de base, y

XX. Los demás que señalen la "Ley" y estas "Condiciones".

CAPÍTULO SÉPTIMO

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

ARTÍCULO 64.- Son obligaciones de los "Trabajadores" y "Trabajadoras":

I. Cumplir con los deberes asumidos al tomar posesión de su puesto; desempeñando sus labores con el cuidado, esmero y eficiencia apropiados;

II. Asistir puntualmente a sus labores y respetar las medidas que se adopten para controlar la asistencia;

III. En caso de faltas al trabajo, deberá comunicar al Magistrado o Magistrada, Juez o Jueza, Director o Directora, así como al Titular del área respectiva y a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos a más tardar el día del incidente, y en caso de enfermedad y/o cuidados maternos o paternos, exhibir invariablemente la licencia médica correspondiente, extendida por el "Instituto", dentro de los dos días hábiles siguientes a su expedición;

IV. Sujetarse a las instrucciones que reciban de sus superiores, con motivo del servicio público;

# TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

V. Observar buena conducta dentro del servicio, siendo respetuoso con los superiores, compañeros y compañeras, así como a subalternos, tratando con diligencia y cortesía al público;

VI. Desarrollar todas aquellas actividades que el "Tribunal" le señale dentro de la jornada de trabajo; compatibles con sus labores y que tiendan a elevar su eficiencia y nivel profesional, utilizando los medios de capacitación establecidos para tal efecto;

VII. Permanecer en su centro de trabajo durante el desempeño de sus labores en el horario que le corresponda, salvo que por la naturaleza de sus funciones no sea posible. Los Secretarios Actuarios asistirán diariamente a la oficina respectiva, una hora como mínimo, de acuerdo con la hora que se les asigne;

VIII. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;

IX. Manejar apropiadamente los documentos, correspondencia, efectos, valores, y equipos de trabajo, recibidos con motivo de su cargo, guardando y conservando en buen estado los muebles, máquinas y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo, debiendo informar por escrito a su jefe o jefa inmediato, los desperfectos que notaren en los bienes e instalaciones, tan pronto lo adviertan;

X. Reparar los daños que intencionalmente o por descuido, causen a los bienes que estén al servicio del "Tribunal", si de las investigaciones que se practiquen queda demostrado que los mismos le son imputables. En estos casos se dará la intervención correspondiente a la Contraloría del "Tribunal" y al "Sindicato";

XI. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros y compañeras;

XII. Reintegrar los pagos que el "Tribunal" haya hecho en exceso, dentro del término de quince días naturales, a partir de la recepción del aviso de reintegro, expedido por la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos;

XIII. Aportar a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, todos los elementos necesarios para la debida integración y actualización de su expediente personal, así como dar aviso de cualquier cambio de domicilio dentro de los diez días naturales siguientes de efectuado éste;

XIV. Portar el uniforme que el "Tribunal" le otorgue, en las áreas en que esté determinado;

XV. Laborar directamente dentro de una misma área de trabajo, con otro trabajador o trabajadora con el que tenga un grado de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta del cuarto grado. El trabajador que se encuentre en esta hipótesis deberá comunicarlo a su "Titular", y marcarle copia a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos. Esta última, en caso de considerarlo procedente, si con ello se evita algún conflicto de intereses, readscribirá en otras áreas, a los "Trabajadores" y "Trabajadoras" involucrados.

XVI. Portar durante su jornada laboral, el gafete que lo acredita como Trabajador del "Tribunal", y

XVII. Las demás que le imponga la "Ley" y estas "Condiciones".

ARTÍCULO 65.- Queda prohibido a los "Trabajadores" y "Trabajadoras":

I. Incumplir cualquiera de sus obligaciones;

II. Realizar por sí ó permitir u ordenar que otros "Trabajadores" y "Trabajadoras" realicen, durante la jornada de trabajo, dentro o fuera de los locales del "Tribunal", actividades distintas de las estrictamente relacionadas con las labores encomendadas;

III. Consumir alimentos en horas laborales, en lugares no autorizados para ello;

IV. Usar para asuntos personales, los equipos y medios de comunicación del "Tribunal";

V. Realizar cualquier acto de comercio dentro de las oficinas o lugares de trabajo, aún en horas no laborales, o hacer rifas o colectas no autorizadas;

VI. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, bajo la influencia de drogas o enervantes, o cuando no esté en pleno uso de sus facultades; así como introducir bebidas alcohólicas, drogas, enervantes, psicotrópicos o consumirlas en el lugar de trabajo;

VII. Ejecutar cualquier acto inmoral dentro del recinto de trabajo;

VIII. Incurrir en cualquier falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra los jefes o jefas, compañeros o compañeras de trabajo o contra familiares de unos y otros, dentro o fuera de las horas de servicio, así como del público en general; o solicitar, insinuar, inducir, aceptar gratificaciones u obsequios;

IX. Firmar por otro "trabajador o trabajadora" las listas de asistencia, o altere de cualquier forma el sistema de registro de asistencia;

X. Permitir que otro "trabajador o trabajadora" suplante su firma en las listas de asistencia;

XI. Proporcionar informes o documentos, sin autorización, o alterar en cualquier forma éstos, o retenerlos injustificadamente;

XII. Dañar o destruir intencionalmente los bienes del "Tribunal";

XIII. Faltar a sus labores por más de tres días consecutivos sin causa justificada o suspenderlas o abandonarlas durante la jornada de trabajo sin autorización previa de quién legalmente pueda concederla;

XIV. Patrocinar negocios de particulares y tomar a su cuidado el trámite de asuntos relacionados con el "Tribunal", aún fuera de las horas de trabajo;

XV. Insinuar, inducir, solicitar o aceptar cualquier gratificación, obsequio, venta o beneficio, para dar preferencia en el despacho de los asuntos que por razones de su empleo, deba atender, a un particular, o para no obstaculizar su trámite o resolución;

XVI. Aprovechar los servicios de sus compañeros, compañeras y subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales;

XVII. Portar armas de cualquier tipo en locales del "Tribunal", en horas de trabajo o en comisiones oficiales, y

XVIII. Aceptar otro empleo, cargo o comisión incompatibles con el horario o funciones asignados.

CAPÍTULO OCTAVO

DE LAS FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL TRIBUNAL

ARTÍCULO 66.- El "Tribunal" tiene las siguientes facultades:

I. Estructurar y organizar las Salas, Juzgados y demás unidades administrativas que estime necesarias y vigilar su funcionamiento, según lo establece la "Ley Orgánica";

II. Cubrir libremente el 50% de las plazas vacantes o de nueva creación que le corresponden por disposición de los artículos 62º y 63º de la "Ley" y de las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos, con relación al Reglamento de Escalafón y la "Ley";

III. Ejercitar las acciones y realizar las defensas que considere pertinentes, en beneficio de sus intereses;

IV. Efectuar la investigación de hechos imputables a los "Trabajadores" y "Trabajadoras", que pudieran dar lugar a la configuración de una causal de cese, dando intervención al "Sindicato", en los términos previstos en el artículo 46º Bis de la "Ley;

V. Dejar de cubrir el salario de los "Trabajadores" y "Trabajadoras", correspondiente a los días en que éstos no lo devenguen, por las causas establecidas por la "Ley";

VI. Sancionar a los empleados en la forma y términos de la "Ley" y de estas "Condiciones";

VII. Estimular a los "Trabajadores" y "Trabajadoras" y otorgar recompensas, a los que se distingan por su mérito;

VIII. Expedir y autorizar a sus "Trabajadores" y "Trabajadoras", los documentos necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorga la "Ley del I.S.S.S.T.E.", dentro de la esfera de su competencia;

IX. Proporcionar uniformes o batas y otros enseres a los "Trabajadores" y "Trabajadoras" técnico operativo de las áreas que determine el "Consejo", una vez al año y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, y

X. Las demás que le confieren la "Ley", estas "Condiciones" y otros ordenamientos.

ARTÍCULO 67.- Son obligaciones del "Tribunal":

I. Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y antigüedad, a los "Trabajadores" sindicalizados y "Trabajadoras" sindicalizadas, respecto a quienes no lo sean; a quienes representan la única fuente de ingresos familiar y a los que con anterioridad le hubieran prestado sus servicios, siempre y cuando estos últimos no hayan sido cesados por el "Tribunal";

II. Comunicar oportunamente al "Sindicato" de las plazas que se encuentren vacantes, de acuerdo con el artículo 62º de la "Ley", para que formule sus propuestas;

III. Comunicar al "Sindicato" con veinte días de anticipación, cuando proceda la formulación, aplicación y actualización del Catálogo de Puestos a que se refiere el artículo 20º de la "Ley" para su intervención;

IV. Dar a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes que se presenten en las plazas de base, dentro de los diez días naturales siguientes a que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de este tipo de plazas;

V. No utilizar los servicios de sus "Trabajadores" y "Trabajadoras" en asuntos ajenos a las labores del propio "Tribunal";

VI. Abstenerse de solicitar renuncias a los "Trabajadores" y "Trabajadoras";

VII. Cubrir a sus "Trabajadores" y "Trabajadoras", los salarios, primas y aguinaldo a que tengan derecho, por los servicios prestados y por el goce de vacaciones, descansos, licencias, conforme a la "Ley" y estas "Condiciones";

VIII. Pagar a los "Trabajadores" y "Trabajadoras", los emolumentos que se les hubiere dejado de cubrir, en el supuesto de no resultar responsables, de las faltas que se les hubiere imputado, mismos que deberán reembolsarse, en un término máximo de treinta días naturales, a partir de que se justifiquen las faltas;

IX. Establecer cursos y programas de capacitación, a fin de que los "Trabajadores" y "Trabajadoras", puedan actualizar y mejorar sus conocimientos para el desempeño de sus labores;

X. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los "Trabajadores" y "Trabajadoras" reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales, así como las
referentes al Sistema de Ahorro para el Retiro, en la subcuenta de ahorro para el retiro y cuenta de vivienda;

XI. Expedir y entregar copia de los nombramientos a los "Trabajadores" y "Trabajadoras";

XII. Proporcionar a los "Trabajadores" y "Trabajadoras", que por las características de sus labores lo requieran, los elementos de protección que marca la "Ley", para el desempeño de sus funciones;

XIII. Promover actividades deportivas, proporcionando los elementos necesarios, en la medida de sus posibilidades, incluyendo los espacios deportivos, dándole la debida participación al "Sindicato";

XIV. Cumplir con los laudos, dictados por el "Tribunal Federal";

XV. Reinstalar a los "Trabajadores" y "Trabajadoras" en las plazas de las cuales hubieran sido separados, en cumplimiento del laudo respectivo;

XVI. Proporcionar a los médicos adscritos al Servicio Médico Preventivo del "Tribunal", instrumental, para el mejor desarrollo de sus funciones y que como mínimo debe ser el siguiente:

a) Estuche de diagnóstico;
b) Estetoscopio;
c) Baumanómetro;
d) Estuche de disección;
e) Cuadro básico de medicamentos del Sistema Nacional de Salud;
f) Material para proporcionar los primeros auxilios en caso de accidentes;
g) Una báscula;
h) Bata en dos ocasiones por año, y
i) Alcoholímetro.

XVII. Mantener actualizado el padrón escalafonario, vigilando que cada uno de los "Trabajadores" y "Trabajadoras" ocupe la plaza para la cual fue contratado.

CAPÍTULO NOVENO

DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

ARTÍCULO 68.- La intensidad del trabajo, quedará determinada por los volúmenes individuales de rendimiento, que se asignen a cada puesto y no podrá ser mayor de lo que objetiva, racional y humanamente puede ser desarrollada, por una persona normal y competente en las horas señaladas para el servicio.

ARTÍCULO 69.- La calidad del trabajo estará determinada por el cuidado, esmero, precisión, eficacia, conducta, ética, honestidad, responsabilidad, rapidez, pulcritud, presentación, aplicación de conocimientos y buena disposición con que el trabajador o trabajadora deba realizar las labores a su cargo.

La intensidad y calidad constituyen factores de evaluación escalafonaria.

CAPÍTULO DÉCIMO

DE LA CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO INTEGRAL
DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

ARTÍCULO 70.- El "Tribunal" otorgará capacitación, adiestramiento y los elementos necesarios y adecuados a la función encomendada a sus "Trabajadores" y "Trabajadoras", para las siguientes finalidades:

I. Incrementar la intensidad y calidad del trabajo;

II. Elevar su eficacia y eficiencia, y

III. Brindarles mayores oportunidades de ascenso.

ARTÍCULO 71.- La capacitación, adiestramiento y desarrollo integral podrá impartirse por el Instituto de Estudios Judiciales del "Tribunal", mediante diplomados, conferencias, seminarios y cursos, con elementos propios, ó, a través de otras Instituciones oficiales y particulares que tengan el mismo fin.

ARTÍCULO 72.- La capacitación, adiestramiento y desarrollo integral será obligatoria para el trabajador o trabajadora, cuando el "Tribunal" determine que su

nivel de eficacia debe superarse para satisfacer las necesidades del servicio, dando conocimiento al "Sindicato".

ARTÍCULO 73.- Cualquier acto de capacitación, adiestramiento y desarrollo integral, ordenado por el "Tribunal" se realizará dentro de la jornada de trabajo, haciéndolo del conocimiento del "Sindicato".

ARTÍCULO 74.- La capacitación, adiestramiento y desarrollo integral se incorporará al expediente del trabajador o trabajadora y se considerará para las promociones escalafonarias.

ARTÍCULO 75.- El "Tribunal" de acuerdo con las necesidades del servicio, podrá otorgar facilidades tales como permisos y horarios especiales con goce de sueldo a los "Trabajadores" y "Trabajadoras", que se encuentren cursando estudios superiores a nivel licenciatura. Así como, para los que estén a punto de recibirse, hasta por un máximo de 30 días con goce de sueldo, siempre y cuando se exhiba constancia de estudios y llevar en la carrera un promedio mínimo de 9.0 (NUEVE).

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

DEL DESCANSO, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 76.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" disfrutarán de los descansos, vacaciones y licencias de acuerdo con las leyes en vigor y conforme a lo dispuesto en estas "Condiciones".

ARTÍCULO 77.- El "Tribunal" sólo suspenderá las labores los días que determine el calendario oficial y los que expresamente autorice el "Consejo".

ARTÍCULO 78.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" gozarán de dos periodos anuales de vacaciones en términos del artículo 30º de la "Ley", en las fechas que precise y determine el "Consejo" para ese efecto, y disfrutarán íntegramente de las remuneraciones a que tengan derecho.

En el entendido de que el segundo periodo vacacional de cada año constará de tres semanas

ARTÍCULO 79.- Durante los periodos vacacionales la Oficialía Mayor por conducto de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos designará las guardias necesarias para atender el despacho de los asuntos urgentes en los cuales se designará a los "Trabajadores" y "Trabajadoras" que no tengan derecho a disfrutar de este beneficio, por no haber cumplido seis meses de servicio continuo. Cuando sea necesario, los Magistrados y Magistradas, Jueces y Juezas, así como a Directores respectivos y Directoras respectivas, para integrar las guardias también designarán "Trabajadores" y "Trabajadoras" con derecho a vacaciones, para lo cual, necesariamente deberá comunicárselo al trabajador y al "Sindicato" por escrito, con diez días de anticipación. Estos trabajadores y trabajadoras disfrutarán su periodo vacacional posteriormente, de conformidad a lo dispuesto en las presentes "Condiciones".

ARTÍCULO 80.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" que se encuentren de licencia sin goce de sueldo para la atención de asuntos particulares, durante los periodos de vacaciones, o que hayan obtenido licencia sin goce de sueldo, dentro de los seis meses inmediatos anteriores, no tendrán derecho a disfrutar del periodo de vacaciones siguiente, sino una vez transcurridos los seis meses a la fecha de su incorporación; los "Trabajadores" y "Trabajadoras" de nuevo ingreso tendrán derecho a salir de vacaciones en el periodo correspondiente, una vez que hayan cumplido seis meses o más, consecutivos de servicios.

ARTÍCULO 81.- Las Trabajadoras, tendrán derecho a tres meses de incapacidad con motivo de alumbramiento, la cual será comprobada con el certificado médico expedido por el "Instituto", ello, sin menoscabo de sus derechos de vacaciones.

Las Trabajadoras durante la lactancia de sus menores hijos y hasta los 12 meses de edad, tendrán derecho a una hora de lactancia, pudiendo tomar dicho tiempo antes de la hora de salida.

ARTÍCULO 82.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" que por motivos de enfermedad ó, accidente de trabajo, debidamente justificado por el "Instituto", no hubiesen podido disfrutar su periodo vacacional, tendrán derecho a que esas vacaciones se los concedan dentro de los diez días siguientes a su reanudación de labores, a solicitud del interesado o interesada y con el conocimiento del Titular del área de adscripción y la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 83.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" que durante un periodo vacacional se encontraren de guardia teniendo derecho a ese periodo vacacional y fuese cambiada su adscripción por el motivo que fuere, a otro centro de trabajo,

no perderán su derecho a vacaciones y dentro de los cinco días hábiles siguientes a su readscripción, el titular de su nuevo centro de adscripción deberá indicarles el periodo en que habrán de gozar sus vacaciones; si éste no lo hiciese, entonces la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos subsanará dicha omisión, comunicándole al jefe o jefa inmediato el periodo correspondiente.

Este mismo procedimiento se aplicará para los casos previstos en el artículo 79 de estas "Condiciones".

ARTÍCULO 84.- En el Instituto de Ciencias Forenses, como compensación por trabajo insalubre, se observarán los siguientes puntos:

a) Se concederá un tercer periodo de vacaciones al año;

b) Cada periodo de éstos, constará de 10 días hábiles, para quienes laboran entre semana y de cinco días para quienes laboran en fines de semana;

c) Cada periodo deberá disfrutarse dentro de un cuatrimestre y bajo un rol de fechas previamente establecido, para evitar duplicación de ausencia en las áreas de trabajo;

d) No se podrán juntar o posponer los periodos vacacionales;

e) Las solicitudes correspondientes a vacaciones deberán formularse por escrito al Titular del área, con un mínimo de 15 días antes de cada cuatrimestre;

f) En los casos en que dos o más personas de una misma área de trabajo, soliciten el mismo periodo, el Titular del área dará prioridad según la antigüedad como trabajador, teniendo preferencia el sindicalizado, de acuerdo con las necesidades del servicio;

g) No se otorgará el tercer periodo vacacional a quien obtenga licencia con goce de sueldo por 10 o más días dentro de un lapso de 12 meses, y

h) Quien obtenga licencia sin goce de sueldo por 30 días o más, deberá dejar transcurrir un cuatrimestre para hacer uso del periodo de vacaciones.

ARTÍCULO 85.- La concesión de licencias por enfermedades profesionales, no profesionales o riesgo de trabajo a que se refieren los artículos 110º y 111º de la "Ley", se regirá por las disposiciones de la "Ley del I.S.S.S.T.E." y la Ley Federal

del Trabajo, en su caso; y las mismas no requerirán de validación alguna por el jefe o jefa inmediato

ARTÍCULO 86.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" que se encuentren en el supuesto a que se refiere el artículo anterior, a más tardar a los dos días hábiles siguientes a la expedición de la licencia médica respectiva por parte del "Instituto" deberán presentar a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos el original de la mismas y una fotocopia al Titular del centro de trabajo de su adscripción.

ARTÍCULO 87.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" podrán disfrutar de dos clases de licencia: con goce y sin goce de sueldo. En ambos casos el trabajador deberá solicitar el ejercicio de este derecho con 15 días hábiles de anticipación a la fecha que se solicita, salvo los casos urgentes debidamente justificados.

ARTÍCULO 88.- El "Tribunal" concederá licencia a sus "Trabajadores" y "Trabajadoras":

I. Sin goce de salario y a partir de la fecha de la elección para el desempeño de cargos de elección popular y para el desempeño de cargos de confianza por todo el tiempo que dure el encargo;

II. Sin goce de salario, cuando sean promovidos a otro puesto en la misma dependencia o en cualquier otra de las que señala el artículo 1º de la "Ley", por todo el tiempo que dure en el encargo, y

III. Para asuntos personales, de manera discrecional y sin goce de sueldo:

a) Hasta por 30 días a partir del primer año de servicios;
b) Hasta por 60 días del segundo al quinto año de servicios, y
c) Hasta por 90 días después de cinco años de servicios.

ARTÍCULO 89.- Adicionalmente el "Tribunal" otorgará DIEZ DÍAS ECONÓMICOS a sus "Trabajadores" y "Trabajadoras", los que se considerarán como permisos con goce de sueldo. El espíritu de estos permisos no es prolongar días festivos, descansos, vacaciones, ni usarse para unir dos o más días festivos o de descanso obligatorios; su propósito es atender asuntos personales, los cuales se sujetarán a la siguiente regla:

I. Se requerirá dar aviso previo al Titular o su Jefe Superior Jerárquico del área, así como a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, el día que se requiera con

tres días hábiles de anticipación a la fecha en que lo desea o el mismo día en caso de fuerza mayor.

Los días hábiles que se concedan como permisos para atender asuntos personales, no deberán ser consecutivos, los que se regirán por los principios contenidos en el párrafo primero de este artículo. Éstos podrán utilizarse uno cada mes, exceptuando aquellos meses en que se encuentran marcados los periodos de vacaciones oficiales (julio y diciembre).

ARTÍCULO 89 Bis.- No se requerirá autorización previa y no importarán los días de calendario en que éstos se necesiten, en los supuestos siguientes:

a) Cuando el trabajador o trabajadora sufra el deceso de un familiar directo ascendente, descendente, colateral en primer grado por consanguinidad ó cónyuge, gozará mínimo de cuatro días hábiles, pudiendo el Titular del área conceder más si lo solicita el trabajador o trabajadora.

En este caso deberá dar aviso al Titular o a su Jefe superior jerárquico del Área de su adscripción y a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, dentro de la jornada laboral. Una vez reincorporado(a) a sus labores, deberá exhibir ante la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos la documentación respectiva para su justificación, y

b) Hasta por cinco días hábiles para contraer matrimonio, previa acreditación, dando previo aviso por escrito a la Dirección ejecutiva de Recursos Humanos mínimo con tres días de anticipación y copia al titular o a su Jefe superior jerárquico.

c) Se otorgarán cinco días hábiles a los trabajadores, por el nacimiento de su hijo o hija, sólo podrá ser con la mujer con la cual se encuentren casados o en estado de concubinato, en este caso deberá dar aviso al titular o a su jefe superior jerárquico del área de su adscripción, dentro de la jornada laboral del día del suceso y una vez reincorporado a sus labores, deberá exhibir ante la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos la documentación respectiva para su justificación.

d) Asimismo, se concederán dos días hábiles de permiso para las trabajadoras y trabajadores que acudan a la clínica de detección y diagnóstico automatizados (CLIDDA), del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del

Estado, debiendo éstos exhibir el soporte documental que se le proporcione el CLIDDA, dando previo aviso por escrito a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, mínimo con tres días de anticipación y copia al titular o a su jefe superior jerárquico.

ARTÍCULO 90.- El "Tribunal" en forma discrecional concederá licencias a los trabajadores y trabajadoras con goce de sueldo, en los siguientes casos:

a) Hasta por tres meses en un año, siempre que exista causa justificada para ello,

b) Por el término de 90 días, a quienes requieran realizar trámites prejubilatorios,

c) En caso de una enfermedad en fase terminal, determinada por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o Institución del sector salud, se podrá conceder, a la brevedad posible, al trabajador o trabajadora y a petición del sindicato una **"licencia por humanidad",** hasta por tres meses con goce de sueldo, misma que se podrá prorrogar hasta por dos periodos iguales con independencia de lo previsto por el artículo 37 del ISSSTE.

ARTÍCULO 91.- Las licencias a que se refieren los artículos 87º, 88º y 90º de las presentes "Condiciones" se autorizarán previamente por el "Consejo".

ARTÍCULO 92.- Al trabajador o trabajadora que al cuarto día hábil siguiente al vencimiento de su licencia, no se presente a reanudar sus labores, se le tendrán por terminados los efectos de su nombramiento sin responsabilidad para el "Tribunal".

ARTÍCULO 93.- En términos del artículo 202º, fracción IX de la "Ley Orgánica", el "Titular" en su calidad de Presidente del "Consejo", podrá conceder licencias con o sin goce de sueldo hasta por quince días.

ARTÍCULO 94.- Los Magistrados y Magistradas, Jueces y Juezas, Directores y Directoras, o los y las Titulares de las Áreas Administrativas del "Tribunal", podrán discrecionalmente otorgar permisos o tolerancias a sus "Trabajadores" y "Trabajadoras", sin perjuicio de sus labores en los casos siguientes:

I. A los y las que estudien en forma regular en escuelas reconocidas oficialmente;

II. A los y las pasantes de cualquier carrera reconocida oficialmente, que deban cumplir su servicio social o presentar su examen profesional;

III. A los becados y las becadas para seguir carreras o estudios específicos, y

IV. A los y las que sean requeridos para alguna diligencia judicial o administrativa;

En todos los casos, deberán acreditar fehacientemente el carácter del permiso o tolerancia ante la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 95.- El "Tribunal" concederá licencia con goce de sueldo, a sus "Trabajadores" y "Trabajadoras", sin menoscabo de sus derechos y antigüedad, en términos de estas "Condiciones", para el desempeño de comisiones sindicales, a cuya conclusión deberán reintegrarse al desempeño de sus labores.

ARTÍCULO 96.- El 20 de abril de cada año, se celebrará el "DÍA DEL TRABAJADOR DEL TRIBUNAL", por lo que se incluirá como día de descanso obligatorio dentro del calendario oficial y será con goce de sueldo. El "Consejo" a petición del "Sindicato", podrá recorrer el mismo al siguiente día hábil para su celebración cuando este día sea sábado o domingo.

TITULO III

DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y DE LAS MEDIDAS PARA EVITARLOS

CAPÍTULO PRIMERO

DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 97.- Son Riesgos de Trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los "Trabajadores" y "Trabajadoras", en ejercicio o con motivo de su trabajo.

ARTÍCULO 98.- Accidente de trabajo es 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 lugar y el tiempo en que se preste, así como aquellos que ocurran el trabajador o trabajadora al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.

ARTÍCULO 99.- Enfermedad de trabajo, es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en

el medio en que el Trabajador o Trabajadora se vea obligado a prestar sus servicios.

ARTÍCULO 100.- Los riesgos de trabajo, pueden producir al Trabajador o Trabajadora los siguientes efectos:

I. Incapacidad temporal;

II. Incapacidad parcial;

III. Incapacidad total, y

IV. Muerte.

Incapacidad temporal, es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún motivo.

Incapacidad parcial, es la disminución de facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad total, es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilitan para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

ARTÍCULO 101.- El "Tribunal", por conducto de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, dará aviso al "Instituto" cuando acontezca un accidente de trabajo, dentro de los tres días siguientes en el que tenga conocimiento de dicho acontecimiento y comunicará los hechos al "Sindicato" dentro del mismo término.

ARTÍCULO 102.- El trabajador o trabajadora, su representante legal ó sus beneficiarios, ó en su defecto el "Sindicato", también podrán dar el aviso indicado en el artículo anterior, así como la presunción de la existencia de un riesgo de trabajo.

ARTÍCULO 103.- El monto de la indemnización en caso de fallecimiento a consecuencia de un riesgo de trabajo, se cubrirá a los familiares o beneficiario (s), en el orden y con las reglas establecidas por la "Ley del I.S.S.S.T.E.".

CAPÍTULO SEGUNDO

# TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 104.- Para prevenir los riesgos de trabajo, se observarán las siguientes disposiciones:

I. Se integrará una Comisión de Seguridad e Higiene, formada por un Representante del "Tribunal" y otro del "Sindicato", que tendrá como finalidad investigar las causas de los

posibles accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan;

II. En los lugares de trabajo en que exista algún peligro, se fijarán avisos claros, precisos y llamativos anunciándolo;

III. Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" deberán sujetarse a las medidas profilácticas que se dicten y a los exámenes médicos necesarios, y

IV. Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" tendrán la obligación de avisar inmediatamente a su jefe o jefa, así como a la Comisión de Seguridad e Higiene, de cualquier peligro que observen o del que tengan conocimiento en las instalaciones, que puedan originar riesgos de trabajo.

ARTÍCULO 105.- Para el cumplimiento de las disposiciones relativas a la Seguridad e Higiene, se observará lo siguiente:

I. Se establecerán de manera continua, programas de divulgación dirigidos al personal del "Tribunal", sobre técnicas para la prevención de riesgos de trabajo;

II. Se dotará a los "Trabajadores" y "Trabajadoras" de equipo, accesorios y dispositivos de protección adecuados a cada actividad;

III. Se editarán y distribuirán instructivos pertinentes;

IV. Se impartirán cursos sobre primeros auxilios y técnicas de emergencia para casos de accidentes y siniestros;

V. En los lugares donde exista riesgo, se colocarán avisos que prevengan el peligro y que prohíban el acceso a personas ajenas a las labores;

# TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

VI. En los sitios señalados en la fracción anterior, se fijarán en lugar visible las disposiciones de seguridad pertinentes, a fin de evitar o reducir el riesgo y a la vez se instalará un botiquín de emergencia, con dotación apropiada para la atención de los posibles accidentes y siniestros que pudieran ocurrir;

VII. Los jefes encargados o jefas encargadas, así como los responsables de los centros de trabajo, tienen la obligación de vigilar que el personal a sus órdenes, durante el desempeño de sus actividades, adopte precauciones y use el equipo necesario para evitar algún daño;

VIII. Los jefes o jefas de oficina correspondientes, están obligados a reportar a la Comisión de Seguridad e Higiene el equipo en malas condiciones que implique un riesgo, para fines correctivos de las instalaciones de energía, gas, vapor y otros que puedan motivar algún peligro;

IX. Es obligatorio para todos los "Trabajadores" y "Trabajadoras" asistir a los cursos sobre prevención de accidentes, protección civil, enfermedades de trabajo y primeros auxilios.

Los cursos anteriores, se impartirán dentro de la jornada normal de trabajo conforme a los Calendarios que formule la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, dados a conocer oportunamente, y

X. No se podrán emplear a mujeres embarazadas y menores de edad, en labores peligrosas o insalubres, observándose las disposiciones legales y reglamentarias al respecto.

ARTÍCULO 106.- Queda prohibido a los "Trabajadores" y "Trabajadoras":

I. Abordar o descender del vehículo en movimiento, viajar en número mayor de cupo, hacerse conducir en carros o elevadores cargados con material pesado o peligroso;

II. Ingerir bebidas embriagantes, sustancias tóxicas, enervantes o cualquier cosa que altere sus facultades mentales y/o físicas en el desempeño de sus labores, y

III. Fumar, encender fósforos y, en general, realizar actos que pudieran provocar siniestros en las instalaciones del "Tribunal".

CAPÍTULO TERCERO

DE LOS EXÁMENES MÉDICOS

ARTÍCULO 107.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" se sujetarán a exámenes médicos en los siguientes casos:

I. Los de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del empleo para comprobar que poseen buena salud para el trabajo;

II. Cuando se presuma que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados física o mentalmente para el trabajo;

III. Cuando se observe que algún Trabajador o Trabajadora concurra a su trabajo en condiciones de anormalidad por presumirse que se encuentra bajo los efectos del alcohol, drogas enervantes o substancias medicinales, que alteren su normal desempeño, y

IV. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, se podrá ordenar la realización periódica.

ARTÍCULO 108.- En los casos del artículo anterior, los exámenes se practicarán por médicos oficiales, o a falta de éstos, del sector salud.

ARTÍCULO 109.- Los exámenes médicos preventivos que se establezcan para los "Trabajadores" y "Trabajadoras", deben llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo, conforme a los programas de la Unidad a la que estén adscritos, se les deberá avisar oportunamente a éstos.

TITULO IV

DE LOS ESTÍMULOS, RECOMPENSAS, COMPENSACIONES, PRESTACIONES ECONÓMICAS Y APOYOS

CAPÍTULO PRIMERO

DE LOS ESTÍMULOS, RECOMPENSAS, COMPENSACIONES Y PRESTACIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 110.- El "Tribunal" podrá estimular y recompensar a los "Trabajadores" y "Trabajadoras" que se distingan por su asistencia, puntualidad y eficiencia en el trabajo, así como por su antigüedad en el servicio público, independientemente de lo que establece la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

ARTÍCULO 111.- Los "Trabajadores" y "Trabajadoras" podrán ser acreedores a los estímulos y recompensas siguientes:

I. Notas de mérito;

II. Derecho preferencial en las promociones escalafonarias;

III. Estímulo por asistencia y puntualidad;

IV. Estímulo por años de servicios, y

V. Otros estímulos, que determine el "Consejo", de acuerdo a los criterios que fije para su otorgamiento.

ARTÍCULO 112.- Para los efectos del artículo 111º fracción I, se entiende por nota de mérito, la constancia documental que el "Tribunal" extiende a sus "Trabajadores" y "Trabajadoras" en los casos y las circunstancias establecidas en la misma, y de la cual se destinará una copia al expediente del trabajador y de la trabajadora, para efectos escalafonarios.

ARTÍCULO 113.- Se otorgará nota de mérito al trabajador y trabajadora:

I. Que durante un año se haya hecho acreedor a los estímulos por asistencia y puntualidad.

Se entenderá por asistencia o puntualidad, cuando los "Trabajadores" y "Trabajadoras", que durante ese periodo no hayan tenido una sola falta a sus labores, salvo por causa de incapacidad médica expedida por el "Instituto", o que sin haber faltado, no tenga más de dos retardos en dicho periodo;

II. A quien, encontrándose en los supuestos anteriores, no hayan hecho uso de los permisos económicos que otorgan estas "Condiciones", salvo los otorgados en la fracción I, inciso a) del artículo 89 de estas "Condiciones";

III. Que durante un año no se haya hecho acreedor a que se le impusiera sanción alguna, no haya faltado a sus labores aún por causa justificada y no se le haya levantado acta administrativa con motivo del incumplimiento a sus obligaciones laborales;

IV. Por su actitud positiva al servicio público y por la entrega que haya demostrado en el desempeño y cumplimiento de sus deberes laborales;

V. Por la destacada actitud social, cultural o deportiva que desarrolle, dando renombre al "Tribunal", y

VI. Que alcance calificaciones sobresalientes con promedio de 9.0, ó su equivalente, en los cursos de especialización y/o capacitación que imparte el Instituto de Estudios Judiciales.

ARTÍCULO 114.- Se concederá un periodo vacacional extraordinario de cinco días hábiles, al trabajador que en dos años consecutivos se haya hecho merecedor o merecedora a las notas de mérito que señalan las fracciones I y II del artículo 113 de estas "Condiciones".

ARTÍCULO 115.- Las notas de mérito a que aluden las fracciones III, IV, V y VI del citado artículo 113, se integrarán a su expediente para efectos de promoción escalafonaria; en caso de que los factores de evaluación escalafonaria, relativos a conocimientos y antigüedad arrojen un empate, dichas notas de mérito decidirán éste.

ARTÍCULO 116.- El trabajador o trabajadora que durante el año calendario, no hubiese salido en forma injustificada dentro del horario de labores y adicionalmente, haya tenido hasta un máximo de tres incidencia durante el año, no haya tenido más de dos retardos y no hubiese tenido una licencia sin goce de sueldo, se le otorgará anualmente como incentivo y reconocimiento a la asiduidad y desempeño laboral, el equivalente a ocho días de salario base, el que se pagará en la primera quincena del mes de diciembre del año que transcurre.

ARTÍCULO 117.- En reconocimiento a la antigüedad por los servicios prestados por los "Trabajadores" y "Trabajadoras", dentro del "Tribunal", éste otorgará cada cinco años, recompensas en los siguientes términos:

a) A los 15 años de antigüedad, se entregará un reconocimiento impreso;

b) A los 20 años de antigüedad, se entregará un reconocimiento impreso y $1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M. N.);

c) A los 25 años de antigüedad, se entregará un reconocimiento impreso y $1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M. N.);

d) A los 30 años de antigüedad, se entregará un reconocimiento impreso y $2,000.00 (DOS MIL PESOS 00/100 M. N.);

e) A los 40 años de antigüedad, se entregará un reconocimiento impreso y $2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M. N.), y

f) A los 50 años de antigüedad, se entregará un reconocimiento impreso y $3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M. N.).

Este estímulo no tendrá efectos retroactivos y se concederá a las categorías de "Trabajadores" y "Trabajadoras", que cumplan la antigüedad futura señalada en el rubro correspondiente.

ARTÍCULO 118.- El "Tribunal" otorgará a los "Trabajadores" y "Trabajadoras", compensaciones mensuales que se integran nominalmente al pago quincenal, por los siguientes conceptos:

a) Compensación por servicios a la judicatura; corresponderá el 50% del sueldo tabular mensual del personal técnico-operativo;

b) Compensación por disponibilidad de tiempo; corresponderá al 20% mensual tabular al personal técnico operativo de Juzgados Penales, Penales de Delitos No Graves, Juzgados de Justicia Para Adolescentes, y personal del Sistema Procesal Acusatorio, Consignaciones Penales, Juzgados de Ejecución de Sanciones Penales, Comunicación Social, Pagaduría e Inventarios, Centro de Convivencia Familiar Supervisada, repartidores del Boletín Judicial y chóferes de Control Vehicular, Multas Judiciales y no estará sujeta a requisito o condición alguna.

c) Compensación por riesgo de infecto-contagiosidad; corresponderá el 20% del sueldo mensual tabular al personal técnico operativo de las áreas del Archivo Judicial, Instituto de Ciencias Forenses, Almacén, Microfilmación, Archivo Laboral y Fotocopiado y no estará sujeta a requisito o condición algún.

ARTÍCULO 119.- La Oficialía Mayor del "Tribunal", vigilará el debido cumplimiento de las disposiciones de este Capítulo. Tendrán derecho a gestionar el otorgamiento de notas de mérito y estímulos, tanto los interesados, como el "Sindicato". Las propuestas de los "Trabajadores" y "Trabajadoras" podrán acompañarse de la opinión del "Sindicato.

ARTÍCULO 120.- El "Tribunal", celebrará cada año un evento para otorgar los premios, estímulos y recompensas en términos de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, dándole la debida participación al "Sindicato".

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LOS APOYOS

ARTÍCULO 121.- El "Tribunal" además de las prestaciones económicas consignadas en otras leyes o disposiciones, otorgará adicionalmente apoyos económicos a los "Trabajadores" y "Trabajadoras" y al "Sindicato", los que estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal existente.

ARTÍCULO 122.- El "Tribunal" otorgará a los "Trabajadores" y "Trabajadoras", los siguientes apoyos económicos:

I. Una ayuda económica mensual para transporte a los actuarios y actuarias de Sala y Juzgado, por un monto de $4,586.06 (CUATRO MIL QUINIENTOS OCHENTA Y SEIS PESOS 06/100 M. N.); para los comisarios de juzgado de $1,723.44 (UN MIL SETECIENTOS VEINTITRÉS PESOS 44/100 M. N.); y de $1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M. N.), para los trabajadores que realicen las funciones de comisarios de Sala y de Áreas de Apoyo Judicial y Administrativa, hasta tres comisarios siempre y cuando estrictamente realicen dicha función.

II. Para la compra de útiles escolares a los hijos de los "Trabajadores" y "Trabajadoras", se entregará a éstos, la cantidad de $1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N.), por cada hijo inscrito o hija inscrita entre el 1° y 6° grado de primaria, y de 1° a 3er grado de secundaria, hasta por un límite de tres hijos o hijas por trabajador o trabajadora, matrimonio ó pareja compuesta por trabajadores y trabajadoras, previa acreditación de la filiación.

III. Por los festejos del 10 de mayo, se les otorgará a las madres trabajadoras del nivel técnico operativo, 4 días de salario mínimo General diario vigente en la Ciudad de México Adicionalmente, se les concederá un día de asueto que podrán disfrutar ese mismo día o en otro según las necesidades del servicio. Además, se les otorgará la cantidad de $500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N) en vales de despensa.

IV. Se adquirirán aparatos electrodomésticos y/o eléctricos, de conformidad con la normatividad de la materia, por un monto máximo de $2,500,000.00 (DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) al año, para entregar mediante sorteo público un obsequio por cada 10 trabajadores y trabajadoras del nivel técnico operativo;

V. Entregará a los "Trabajadores" y "Trabajadoras" del nivel técnico operativo, vales de fin de año, de conformidad con la propuesta que realice la Oficialía Mayor al "Consejo";

VI. Entregará anualmente a los "Trabajadores" y "Trabajadoras", vales por antigüedad, de conformidad a los años de servicio, y a la propuesta que realice la Oficialía Mayor al "Consejo";

VII. A los beneficiarios del trabajador o trabajadora con motivo de su defunción, 4 meses por concepto de sueldo o el monto de la factura por gastos funerarios siempre y cuando no rebase el monto anterior;

VIII. A los actuarios, actuarias y comisarios por concepto de riesgo de trabajo el 20% del sueldo mensual tabular;

IX. La cantidad de $1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M. N.), como apoyo económico a los trabajadores y trabajadoras técnicos operativos, del nivel O46 al O42, para la compra de lentes, cuando éstos les sean prescritos por el "Instituto";

X. La cantidad de $1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M. N.), como apoyo económico a los "Trabajadores" y "Trabajadoras" técnico operativo, de los niveles mencionados en la fracción anterior para la impresión de su tesis o para cubrir gastos de cualquier otra forma de titulación de nivel de licenciatura o postgrado, siempre y cuando acrediten fehacientemente los trámites respectivos;

XI. La cantidad de $1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M. N.), por concepto de "Canastilla de Maternidad" a las madres trabajadoras del "Tribunal", por el alumbramiento de su o sus hijos, debiendo presentar el acta de nacimiento respectiva para comprobar este hecho, en un plazo no mayor a 3 meses después de ocurrido, y

XII. Al personal técnico operativo de los niveles O46 a 034, J33, J34, J35, J43 y personal de enlace, una compensación en especie, de forma mensual, consistente en $1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M. N.), en vales de despensa o similar, cantidad que será entregada a mes vencido a más tardar el día veinte del mes siguiente a que corresponda,

XIII.- Por los festejos del día del padre, se les otorgará a los "Trabajadores" inscritos en el padrón respectivo, la cantidad de $500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) en vales de despensa, y cuatro días de salario mínimo general diario vigente en la Ciudad de México, a pagarse a más tardar el tercer domingo del mes de junio de cada año.

XIV. La cantidad de $1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M. N.), por el "Día Internacional de la Mujer" como apoyo económico a todas las trabajadores del Tribunal y del Consejo.

XV. Asignación de $1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M. N.)a los trabajadores técnicos operativos que desempeñan labores especiales en el anfiteatro del Instituto de Ciencias Forenses.

XVI.- Incremento de $1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M. N.) a Secretarios Conciliadores, toda vez que por la modificación a la Ley Orgánica sus funciones se aumentaron (Pagaderos a partir de la primera quincena de junio de 2014 )

XVII.- Pago de cinco días adicionales por los meses de 31 días, considerando que el mes de febrero regularmente es de 28 días, pagaderos cada fin de año a los niveles operativos y mandos medios, en forma proporcional a los días laborados.

CAPÍTULO TERCERO

DE LOS APOYOS ECONÓMICOS AL "SINDICATO"

ARTÍCULO 123.- El "Tribunal" otorgará los siguientes apoyos económicos al "Sindicato", sujetos a disponibilidad presupuestal, para eventos especiales que se entregarán en los siguientes términos:

I. Con motivo del día de reyes por un monto de $2,750,000.00 (DOS MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M. N.), para la compra de juguetes para los hijos de los "Trabajadores" y "Trabajadoras", dicho monto se entregará el cinco de noviembre del año anterior.

II. Con motivo del día de las madres por un monto de $2,650,000.00 (DOS MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M. N.), para la compra de obsequios que se entregarán a las madres trabajadoras antes del 10 de mayo. Dicho monto se entregará el cinco de marzo o en caso de ser inhábil, un día anterior al vencimiento de cada año;

III. Con motivo de la organización de las jornadas de verano por un monto de $2,700,000.00 (DOS MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.); se entregará el día veinte de mayo de cada año o en caso de ser inhábil, un día anterior al vencimiento de cada año;

IV. Con motivo de la fiesta de fin de año que organiza el "Sindicato", por un monto de $1,100,000.00 (UN MILLON CIEN MIL PESOS 00/100 M. N.), se entregará el cinco de octubre de cada año o en caso de ser inhábil, un día anterior al vencimiento de cada año;

V. Con motivo de actividades deportivas, recreativas y culturales por un monto de $53,666.66 (CINCUENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS 66/100 M. N.) mensuales, se entregará dentro de los primeros cinco días de cada mes;

VI. Con motivo del día del padre, por un monto de $1,850,000.00 (UN MILLÓN OCHOCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), se entregará el día veinte de abril de cada año o en caso de ser inhábil un día anterior al vencimiento de cada año.

Estos incrementos son a partir del primero de enero del 2018.

VII.- Con motivo del pago de renta de un inmueble y gastos de operación por un monto de $150,000.00 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), para el

buen funcionamiento de las actividades sindicales, dicho monto se entregara dentro de los primeros cinco días de cada mes a partir del mes de enero de 2018.

Los apoyos citados anteriormente serán entregados en las cantidades totales que establecen cada una de las fracciones de dicho numeral, al Sindicato de los Trabajadores del Poder Judicial del Distrito Federal.

Para la comprobación y justificación de los apoyos otorgados, el Tribunal y el Sindicato suscribirán un convenio el cual sirva de documento comprobatorio y justificatorio idóneo, dándose por comprobado con los documentos en los cuales acredite que los beneficiarios y beneficiarias (personal técnico operativo del Tribunal) recibieron los beneficios correspondientes a los apoyos otorgados al Sindicato.

ARTÍCULO 124.- Los apoyos económicos a que se refiere el artículo anterior, beneficiarán a todos los "Trabajadores" y "Trabajadoras" sindicalizados del "Tribunal".

ARTÍCULO 125.- La Oficialía Mayor por conducto de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, integrará los padrones de beneficiarios a que se refiere el artículo 122º y para los efectos del 123º, el "Sindicato" estará obligado a entregar a la Dirección Ejecutiva de Recursos Financieros, los documentos justificatorios y comprobatorios idóneos, para integrar el expediente respectivo, a más tardar 60 días posteriores de realizado el evento de que se trate, de no hacerlo así, dicho monto se deducirá de otros apoyos pendientes de entrega.

TITULO V

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS, SANCIONES Y ACTAS ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO PRIMERO

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 126.- La medida disciplinaria es el acto de naturaleza laboral que, debidamente fundado en la "Ley" o en estas "Condiciones", impone el "Tribunal" por conducto del "Consejo" a los "Trabajadores" y "Trabajadoras" que incurran en conductas irregulares previstas por aquéllas. Las faltas de los "Trabajadores" y "Trabajadoras", podrán dar lugar a las siguientes medidas disciplinarias:

I. Amonestación verbal;
II. Amonestación escrita;
III. Suspensión Temporal.

ARTÍCULO 127.- La amonestación verbal, consiste en hacer saber oralmente al trabajador o trabajadora la falta cometida en su trabajo, apercibiéndole que no vuelva a incurrir en la misma conducta, se impondrá en forma respetuosa, y ante dos testigos. Se amonestará verbalmente al trabajador o trabajadora, que:

a) Omita notificar con la debida oportunidad a las áreas administrativas, las incapacidades expedidas a su favor, por los médicos facultados para ello, y

b) No registre su domicilio particular ante la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos o se abstenga de notificar con la debida anticipación, cualquier cambio del mismo.

ARTÍCULO 128.- Para los efectos de la fracción II del artículo 126º, se entenderá como amonestación escrita, el documento escrito que fundado y motivado se dirija al trabajador o
trabajadora, cuando se ha comprobado que incurrió en falta u omisión y que deba corregir. Una copia de dicho documento será agregada al expediente personal del trabajador.

ARTÍCULO 129.- Se amonestará por escrito al trabajador o trabajadora que:

Por primera vez sea requerido para realizar sus labores con cuidado y eficacia;

No dé cumplimiento a cualquiera de las obligaciones comprendidas en el artículo 64º de estas "Condiciones", y

Incurra en alguna de las prohibiciones que señala el artículo 65º en sus fracciones I,

III, IV, V, VI, VII y XVI de estas "Condiciones".

ARTÍCULO 130.- La sanción que establece la fracción III del artículo 126º de estas "Condiciones", consiste en la suspensión transitoria del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones y en su remuneración, por un término máximo de

5 días. El periodo de suspensión será fijado por el "Tribunal" de acuerdo con la gravedad de cada caso.

ARTÍCULO 131.- Se impondrá suspensión en los términos del artículo 130 de estas "Condiciones" al trabajador que:

I. Incurra en alguna de las prohibiciones que señala el artículo 65 fracciones II, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV y XVII;

II. Después de haber sido amonestado o amonestada en un año dos veces, persista en no mantener al corriente sus labores, o no las realice con cuidado, esmero y eficacia predeterminada;

III. Acumule cuatro faltas de asistencia injustificadas, en un trimestre. Para este efecto el año se divide en 4 trimestres como sigue: enero-marzo; abril-junio; julio-septiembre; y octubre-diciembre, y

IV. Deje de cumplir cualquiera de sus obligaciones estipuladas en el artículo 64º de estas "Condiciones", cuando la falta se considere grave o si es reincidente.

ARTÍCULO 132.- Respecto de las faltas que cometan los trabajadores y trabajadoras que no tengan sanción expresamente establecida en éstas "Condiciones" se estará a lo que disponga la "Ley" y la "Ley Orgánica" y demás ordenamientos legales aplicables.

ARTÍCULO 133.- Para los efectos del inciso a) de la fracción V del artículo 45º de la "Ley", se entiende como falta de probidad u honradez las siguientes:

I. Cuando el trabajador o trabajadora aproveche su carácter oficial para influir en la resolución de asuntos que se tramiten en los distintos Juzgados o Salas del "Tribunal";

II. Cuando el trabajador o trabajadora aprovechando su conocimiento de asuntos oficiales, por sí o por interpósita persona, trate de obtener beneficios económicos;

III. Cuando el trabajador o trabajadora induzca, solicite, insinúe o acepte de litigantes o particulares gratificaciones u obsequios, para dar preferencia en el despacho de los asuntos, por facilitar su trámite, resolución, así como obstaculice o entorpezca éstos para propiciar un ofrecimiento indebido;

IV. Cuando el trabajador o trabajadora actuando por cuenta propia o de tercero, ofrezca o entregue dádivas a otro trabajador o trabajadora por las mismas causas que señala la fracción anterior;

V. Cuando el trabajador revele a personas que no deban conocer los datos de que tenga conocimiento, con motivo de su trabajo;

VI. Cuando el trabajador destruya intencionalmente mobiliario, máquinas, papelería y demás objetos pertenecientes al "Tribunal" relacionados con su trabajo;

VII. Cuando el trabajador o trabajadora haga dolosamente anotaciones inexactas o alteraciones en cualquier expediente o libro en trámite, archivado o en vía de serlo, y

VIII. Cuando el trabajador o trabajadora realice cualquier gestión o patrocinio a favor de particulares o estando impedido por ley, realice por sí o por interpósita persona actividad litigiosa.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 134.- El "Titular", los Magistrados y Magistradas, Jueces y Juezas, el Oficial Mayor, el o la Directora(a) Ejecutivo(a) de Recursos Humanos, y cualquiera de los Titulares de las áreas correspondientes, realizarán las investigaciones de los hechos atribuibles a un trabajador o trabajadora, en los supuestos siguientes:

I. Los hechos que pudieran constituir violación a las prohibiciones contenidas en la "Ley Orgánica" la "Ley Federal de Responsabilidades" o cualesquiera otras disposiciones legales, y

II. De los hechos tendientes a configurar alguna causal de cese de las comprendidas en el artículo 46º de la "Ley", ó contravención a las "Condiciones".

ARTÍCULO 135.- En los casos mencionados, se levantará el acta que establece el artículo 46º bis de la "Ley", por el funcionario o funcionaria que corresponda, conforme a lo dispuesto por el artículo anterior de estas "Condiciones", girando previamente los citatorios al trabajador o trabajadora y a la representación sindical

respectiva, haciendo constar, la fecha, hora y lugar en la que se celebrará la diligencia, cuyo objeto será precisado. La citación se hará, cuando menos, con 24 horas de anticipación a la fecha señalada, salvo que los hechos a consignar requieran de atención inmediata, caso único en el que se levantará constancia de hechos que se anexará al citatorio enviado al Trabajador o Trabajadora y al "Sindicato", y posteriormente se levantará el acta administrativa correspondiente.

ARTÍCULO 136.- La diligencia se iniciará levantando el acta administrativa correspondiente, la que contendrá los siguientes datos:

I. Lugar, fecha y hora;

II. Nombre y cargo del Jefe o Jefa superior de la oficina;

III. Las causas por las que se levanta el acta;

IV. Nombre y puesto del trabajador o trabajadora, indicando sus generales;

V. Nombre del representante sindical que lo asista, en su caso;
VI. Nombre, puesto y generales de los testigos de cargo y su declaración;

VII. Las declaraciones del trabajador o trabajadora en contra de quién se actúe y del representante sindical;

VIII. Nombre, puesto y generales de los testigos de descargo y su declaración, y

IX. Nombre, puesto y generales de los testigos de asistencia.

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

Las declaraciones de quienes intervengan en las actas, serán expresadas con plena libertad, asentándose con la mayor fidelidad posible. Al finalizar la diligencia, el acta será firmada por las personas que intervinieron, entregándose en ese acto, copia autógrafa de la misma al trabajador o trabajadora y al representante sindical, con el acuse de recibo correspondiente.

En caso de que alguno de éstos o ambos se nieguen a firmar el acta, se hará constar esa circunstancia.

ARTÍCULO 137.- La inasistencia del trabajador o trabajadora, así como del representante sindical, debidamente notificados, no suspenderá la diligencia y en su caso, deberá hacerse constar en el acta circunstanciada, agregándose los acuses de los citatorios que les fueron entregados. Si el trabajador o trabajadora no se presenta a la diligencia, pero acredita y justifica, a criterio del "Tribunal", la causa que motivó su inasistencia, podrá ser citado nuevamente.

ARTÍCULO 138.- Concluida el acta administrativa, se enviará al "Consejo", anexando las pruebas que se hubieran aportado, a fin de que se continúe el procedimiento, y en su caso, dicte la resolución que al efecto proceda.

T R A N S I T O R I O S

ARTÍCULO PRIMERO:

Firmadas las presentes "Condiciones" surtirán efecto a partir del día siguiente de la fecha de su depósito ante el "Tribunal Federal".

ARTÍCULO SEGUNDO:

Estas "Condiciones" dejan sin efecto las publicadas el 15 de Diciembre de 2016.

ARTÍCULO TERCERO:

Las presentes "Condiciones" podrán ser revisadas a solicitud del "Sindicato" cada dos años.

ARTÍCULO CUARTO:

En los términos expresados por el artículo 68º de la "Ley", cualquier consideración, conflicto ó controversia futuras que se suscite entre las organizaciones sindicales del "Tribunal", con motivo de la aplicación de las presentes "Condiciones", deberá ser conocidas y resueltas por el "Tribunal Federal", como autoridad competente para resolver problemas intergremiales, en los cuales el propio "Tribunal" y el "Consejo" no podrá intervenir.

ARTÍCULO QUINTO:

En atención a las pláticas sostenidas entre los representantes del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México y del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial del Distrito Federal, se levantó una Minuta de Trabajo el día quince de junio de dos mil dieciocho, en la que se llegó a los acuerdos que modifican los Artículos, Fracciones e Incisos siguientes:

I. Artículo 33 se modifica.

II. Artículo 35 se modifica.

III. Artículo 40 fracción II se modifica.

IV. Artículo 50 se modifica.

V. Artículo 51 se modifica

V. Artículo 53 se modifica

VI. Artículo 55 se modifica.

VII. Artículo 60 fracciones I y III se modifican.

VIII. Artículo 61 se modifica.

IX. Artículo 62 se modifica.

X. Artículo 64 fracción III se modifica.

XI. Artículo 81 se modifica.

XII. Artículo 89 se modifica.

XVIII. Artículo 89 Bis, incisos a), b), c) y d) se crea

XIV. Artículo 90 inciso c) se crea.

# TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

XV. Artículo 94 fracción III se modifica.

XVI. Artículo 96 se modifica.

XVII. Artículo 116 se modifica.

XXIII. Artículo 118 se modifica.

XIX. Artículo 122 fracciones I, II, IV, XII, XIII y XVII se modifica.

XX. Artículo 123 I, II, III, IV, V, VI, VII se modifican

XXI. Artículo 124 se modifica

XXII. Artículo 125 se modifica

TRANSITORIOS se modifican Segundo, Tercero se elimina, Cuarto pasa a Tercero, Quinto pasa a Cuarto, Sexto pasa a Quinto.

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MEXICO**

**Magistrado Dr. Álvaro Augusto Pérez Juárez**
**PRESIDENTE**

**Por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial del Distrito Federal**

**Dr. HC Diego Valdez Medina**
**Secretario General**