CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

TÍTULO PRIMERO

CAPÍTULO ÚNICO
DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTÍCULO 1º.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se fijan por el Titular del Tribunal Federal de Justicia Administrativa y rigen las relaciones de trabajo con sus trabajadores de base, en cumplimiento a lo establecido por los artículos 2º, 87, 88, 90 y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tomando en cuenta la opinión del Sindicato Nacional de Trabajadores del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, siendo obligatorias para el citado Tribunal y para los trabajadores de base.

Las Condiciones Generales de Trabajo tienen por objeto establecer:

I. La calidad y eficiencia en la prestación del servicio.
II. Las percepciones y prestaciones que deberán otorgarse.
III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
IV. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos de trabajo.
V. Las demás que fueren convenientes para obtener mayor seguridad, regularidad y eficacia en la prestación del servicio.
VI. Los derechos y obligaciones del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, del Sindicato y de sus trabajadores.

Los casos no previstos en estas Condiciones serán resueltos por la Junta de Gobierno y Administración, con la opinión del Sindicato.

ARTÍCULO 2º.- Para efectos de identificación en estas Condiciones Generales de Trabajo, serán denominados:

I. El Tribunal Federal de Justicia Administrativa, como el "Tribunal".

II. El Presidente del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, como el "Titular" o el "Presidente" indistintamente.

III. La Junta de Gobierno y Administración del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, como "la Junta".

IV. Los Secretarios Generales Seccionales del "Tribunal", acreditados ante las Salas Regionales Metropolitanas y Salas Regionales con sede distinta a la Ciudad de México como los "Seccionales".

V. Los trabajadores de base del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, como los "trabajadores" o las "trabajadoras" y en singular como "trabajador" o la "trabajadora".

VI. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional como la "Ley".

VII. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como la "Ley del ISSSTE".

VIII. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como el "Instituto".

IX. La Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa como la "Ley Orgánica".

X. El Reglamento Interior del Tribunal Federal de Justicia Administrativa como el "Reglamento Interior".

XI. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como el "Tribunal de Conciliación".

XII. Las Condiciones Generales de Trabajo del "Tribunal", como las "Condiciones".

XIII. Los servidores públicos de mando superior del "Tribunal", en términos de la "Ley Orgánica", como los "servidores públicos superiores", entendiéndose por éstos: el "Presidente"; los Magistrados integrantes tanto de la Sala Superior como de la Junta de Gobierno y Administración; los Magistrados de las Salas Regionales; el Secretario Operativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; el Secretario Operativo de Administración; el Contralor Interno; el Director General de Asuntos Jurídicos; el Secretario General de Acuerdos y el Secretario Auxiliar de la Junta de Gobierno y Administración.

XIV. Los servidores públicos de mando medio u homólogos como los "servidores públicos de mando medio"; entendiéndose por éstos a: los Directores Generales; Coordinadores Generales; Directores de Área; Subdirectores de Área; Jefes de Departamento; Secretarios de Acuerdos; Actuarios y todos aquellos que conforme al Catálogo de Puestos del Gobierno Federal tienen esta característica.

ARTÍCULO 3°.- El "Sindicato" en representación de los intereses de sus agremiados, intervendrá ante el "Tribunal", en los términos de lo previsto en los artículos 62 y 67 de la "La Ley", en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo que beneficien colectivamente a los "trabajadores" (as) o cuando así lo soliciten en lo individual.

ARTÍCULO 4°.- La administración, organización y funcionamiento interno del "Tribunal" será de su exclusiva competencia, con sujeción a su "Ley Orgánica" y el "Reglamento Interior", así como de los demás dispositivos legales aplicables.

ARTÍCULO 5º.- Los servidores públicos de mandos medios y superiores respetarán en sus actos irrestrictamente, los derechos de los "trabajadores" (as). El "Sindicato" podrá formular propuestas pertinentes para elevar la eficiencia y eficacia en el trabajo.

ARTÍCULO 6º.- Son irrenunciables los derechos de los "trabajadores" (as) que les otorga la "Ley" y estas "Condiciones".

ARTÍCULO 7º.- En lo no previsto en las presentes "Condiciones" o en la "Ley", se aplicará supletoriamente la "Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, la "Ley Orgánica", y el "Reglamento Interior", los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 Apartado B, de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

ARTÍCULO 8º.- La Secretaria Operativa de Administración y la Dirección General de Recursos Humanos del "Tribunal" son las responsables de vigilar el cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de los derechos laborales de los "trabajadores" (as), contenidas en la "Ley", en la "Ley Orgánica" y en las "Condiciones", así como de efectuar los movimientos correspondientes, dándole intervención al "Sindicato"

TÍTULO SEGUNDO
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL TRIBUNAL

CAPÍTULO PRIMERO
REQUISITOS DE INGRESOS

ARTÍCULO 9º.- Para ingresar al servicio del "Tribunal", la persona solicitante deberá reunir los siguientes requisitos:

I. Ser mayor de dieciséis años, y en el supuesto de que se manejen fondos y valores, la edad mínima será de dieciocho años cumplidos;

II. Cumplir con el procedimiento señalado en las Normas para el Ingreso, Promoción y Permanencia de los Servidores Públicos del Tribunal Federal de Justicia Administrativa y sus reformas;

III. Cumplir con el perfil del puesto vacante a ocupar, lo que se comprobará con los certificados de estudio, expedidos por las autoridades correspondientes, así como documentos de identidad pertinentes;

IV. Estar en ejercicio de sus derechos civiles de acuerdo con su edad;

V. Presentar copia certificada de su acta de nacimiento y cédula única de registro de población (CURP).

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

estas "Condiciones" como causas de destitución, ni encontrarse inhabilitado para el servicio público;

VII. No haber sido condenado a pena de prisión por sentencia ejecutoriada;

VIII. Los aspirantes a puestos de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos debidamente capacitados para desarrollar las actividades requeridas por el servicio. La sustitución deberá ser propuesta por la Secretaría Operativa de Administración a la Junta de Gobierno y Administración, oyendo la opinión del "Sindicato";

IX. Los aspirantes a empleos no profesionales, además de los requisitos anteriores, deberán acreditar ante la Dirección General de Recursos Humanos, que tienen los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo, mediante la aprobación de los exámenes programados por dicha Dirección General, sujetándose en todo caso a lo previsto por el artículo 62 de la "Ley";

X. Las personas que pretendan reingresar al servicio, cumplirán con los requisitos que establecen las fracciones anteriores. El reingreso de los "trabajadores" (as) separados por causa de enfermedad o riesgo de trabajo, sólo requerirán del dictamen médico expedido por el "Instituto".

XI. Manifestar bajo protesta de decir verdad, si es que desempeña otro empleo o comisión en la Administración Pública Federal o del Gobierno de la Ciudad de México, y Gobiernos Estatales.

CAPÍTULO SEGUNDO
RELACIÓN DE TRABAJO

ARTÍCULO 10.- La relación jurídica de trabajo entre el "Tribunal" y sus "trabajadores"(as), nace de la prestación del servicio subordinado y se formaliza con la expedición del nombramiento y autorización del mismo, por conducto de las autoridades administrativas o jurisdiccionales del "Tribunal", facultadas para ello, así como su aceptación por parte del "trabajador" (a).

La relación jurídica de trabajo, obliga al "Tribunal" y al "trabajador" (a) al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en la "Ley", en la "Ley Orgánica", en el "Reglamento Interior", en estas "Condiciones" y en todos los demás instrumentos legales aplicables.

ARTÍCULO 11.- Nombramiento es el documento expedido por la Secretaría Operativa de Administración, aprobado por la "Junta", de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23, fracción VIII de la "Ley Orgánica" del "Tribunal", mediante el cual se formaliza y acredita la relación de trabajo, bajo las condiciones que establece y que obliga al "trabajador" (a) a cumplir con los deberes inherentes al mismo y con las consecuencias que deriven de la "Ley", el uso y la buena fe.

Los nombramientos emitidos con base a las formalidades legales aplicables hasta antes de la presentación de nuevas "Condiciones" ante el "Tribunal", tendrán plena validez jurídica y se les aplicarán las "Condiciones" vigentes.

ARTÍCULO 12.- La constancia de nombramiento deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;

II. Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible y de acuerdo al perfil del puesto.

III. El carácter de nombramiento podrá ser: de Base, Interino, Provisional, Por Tiempo Fijo o Por Obra Determinada.

IV. Clave y sueldo que habrá de percibir el "trabajador" (a), de acuerdo al Catálogo de Puestos;

V. El lugar y la zona económica en que inicialmente prestará sus servicios;

VI. Lugar y fecha de expedición.

ARTÍCULO 13.- Los nombramientos serán propuestos por conducto de la Secretaría Operativa de Administración y autorizados por "la Junta", en las propuestas que le correspondan conforme a lo que establece el artículo 19, fracción II de estas "Condiciones".

ARTÍCULO 14.- Los nombramientos que se expidan para ingresar al "Tribunal", no surtirán efectos si los interesados no se presentan a tomar posesión del puesto conferido dentro de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que le sea comunicada su designación. Este plazo podrá ser ampliado a juicio de la Secretaría Operativa de Administración, cuando por circunstancias especiales así lo amerite.

El nombramiento aceptado, obliga al "trabajador" (a) a cumplir con los deberes inherentes al mismo y con las consecuencias que deriven de la "Ley".

ARTÍCULO 15.- El nombramiento podrá ser de base, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, atento a lo siguiente:

I. **Nombramiento de base**

Es el que se otorga para cubrir una plaza vacante definitiva; originada por muerte, jubilación, renuncia, dictamen de incapacidad total por riesgo de trabajo o de invalidez emitido por el "Instituto" al Titular de la plaza.

II. Nombramiento interino

Es aquel que se expide para cubrir una plaza vacante que no exceda de seis meses; el titular del "Tribunal" nombrará y removerá libremente a quienes deban ocupar estas vacantes.

III. Nombramiento provisional

Se otorga para cubrir plazas vacantes por un lapso mayor de seis meses, originadas por licencias sin goce de sueldo de sus Titulares para desempeñar cargos de elección popular o puestos de Confianza; estas vacantes deberán cubrirse por riguroso escalafón de tal manera que al regresar el Titular de la plaza, el escalafón se mueve a la inversa por lo que el "trabajador" (a) de última categoría dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el "Tribunal".

IV. Nombramiento por tiempo fijo

Es aquel que se expide para cubrir trabajo de temporada y que tiene una fecha precisa de terminación.

V. Nombramiento por obra determinada

Son aquellos que están sujetos a la realización de una obra específica y que por su naturaleza son temporales.

Tanto el nombramiento por tiempo fijo como el de obra determinada, no pueden exceder un ejercicio presupuestal.

CAPÍTULO TERCERO
DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 16.- Son derechos de los "trabajadores" (as):

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

II. Desempeñar las funciones exclusivas y propias de su cargo, con el cuidado, esmero y eficiencia que se requieren.

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 una acta administrativa, en los términos de los artículos 46 y 46 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 ser preferidos en igualdad de condiciones, conforme a lo establecido en el Reglamento de Escalafón correspondiente.

VIII. Solicitar directamente o por conducto del "Sindicato", su traslado, cambio de función o de adscripción, por razones de salud.

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

X. Percibir las remuneraciones del puesto cuando el "trabajador" (a) es promovido o desempeña un puesto superior, por un periodo de más de tres meses, no así cuando accidentalmente se lleguen a desempeñar dichas labores.

XI. Percibir el pago de las horas extras que excedan de la jornada ordinaria en los términos del artículo 39 de la "Ley"; así como obtener por anticipado el pago de viáticos autorizados, siempre y cuando las funciones que vaya a desempeñar sean para realizar una comisión oficial en entidades federativas o ciudades distintas a las de su adscripción.

XII. Percibir una prima adicional de un cincuenta por ciento del sueldo presupuestal que corresponde a los días de vacaciones por período, conforme los artículos 30 y 40 de la "Ley".

XIII. Percibir un aguinaldo anual de conformidad con lo establecido por la "Ley" y los acuerdos respectivos.

XIV. Asistir a las asambleas y actos sindicales, con la autorización del "Tribunal", por conducto de la Secretaría Operativa de Administración a solicitud del "Sindicato".

XV. Obtener permiso para asistir a los cursos y programas de capacitación o especialización que se establezcan, por el propio "Tribunal", por conducto del Director General de Recursos Humanos a solicitud del "Sindicato".

XVI. Participar en las actividades sociales, culturales y deportivas en la forma que se convenga entre el "Tribunal y el "Sindicato".

XVII. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les corresponda, derivadas de riesgos de trabajo establecidos en la "Ley del ISSSTE".

XVIII. 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.

XIX. Recibir atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y a disfrutar de los demás renglones de seguridad y servicios sociales, en los casos de enfermedades no profesionales y de maternidad, en términos de la "Ley del ISSSTE".

XX. Renunciar a su empleo mediante escrito presentado ante el Magistrado de Sala o Titular de Área o Unidad a la cual se haya encontrado adscrito, para el trámite respectivo, o ante la Secretaría Operativa de Administración o el Director General de Recursos Humanos.

XXI. 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 de Conciliación".

XXII. Ocurrir por escrito en queja ante "la Junta" por conducto de la Secretaría Operativa de Administración, cuando estimen que se han violado sus derechos laborales; dando la participación respectiva al "Sindicato".

XXIII. El "Tribunal" reintegrará los descuentos indebidos que haya realizado en un lapso no mayor a treinta días, a partir de la comprobación de aquellos.

XXIV. En caso de fallecimiento o ausencia de un "trabajador" (a) legalmente declarada por autoridad competente o por dictamen de incapacidad total por riesgo de trabajo o invalidez emitido por el "Instituto", el "Tribunal" podrá determinar su sustitución prefiriendo en igualdad de requisitos y aptitudes, al cónyuge, hijo (a) o persona que hubiese dependido directamente del "trabajador" (a), siempre y cuando el candidato a ocupar la plaza cumpla con los requisitos previstos en el artículo 9° de estas "Condiciones" y con el perfil del puesto a ocupar y lo acredite.

XXV. Las demás que señalen la "Ley" y estas "Condiciones".

CAPÍTULO CUARTO
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 17.- Son obligaciones de los "trabajadores" (as):

I. Cumplir con los deberes asumidos al tomar posesión de su puesto, desempeñando sus labores con cuidado, esmero y eficiencia, para mantenerse al corriente y colaborando con los demás trabajadores (as) a la realización eficiente de su trabajo.

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

III. Sujetarse a la dirección de sus superiores, obedeciendo las órdenes e instrucciones que reciban de ellos, de manera respetuosa, en cumplimiento a los deberes inherentes a su nombramiento y a las consecuencias que sean conformes a la "Ley", al uso y a la buena fe.

IV. Observar buena conducta dentro del servicio, siendo respetuoso con los superiores, compañeros y subalternos y tratando con diligencia y cortesía al público.

V. Cumplir con las comisiones temporales que se les encomienda por necesidad del servicio en los términos del artículo 16 de la "Ley".

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 cultural, utilizando los medios de capacitación establecidos para el efecto.

VII. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo del trabajo.

VIII. No dejar las funciones a su cargo, sino hasta hacer entrega del servicio que tengan encomendado.

IX. Responsabilizarse del manejo apropiado de documentos, correspondencia, efectos y valores, y equipos de trabajo, recibidos con motivo de su cargo y guardar y conservar en buen estado los muebles, máquinas y útiles que se les proporcione para el desempeño de su trabajo, debiendo informar por escrito a su jefe 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 al "Sindicato".

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

XII. Reintegrar los pagos que el "Tribunal" les haya hecho en exceso, dentro del término no mayor a treinta días.

XIII. Registrar su domicilio particular ante la Dirección General de Recursos Humanos o ante la Delegación Administrativa de las Salas Regionales con sede distinta a la Ciudad de México donde preste sus servicios, así como dar aviso de cualquier cambio dentro de los tres días siguientes de efectuado éste.

XIV. Portar el uniforme que el "Tribunal" le asigne.

XV. Las demás que le impongan la "Ley" y estas "Condiciones".

ARTÍCULO 18.- Queda prohibido a los "trabajadores" (as):

I. Faltar al cumplimiento de cualquiera de sus obligaciones.

II. Realizar por si ó permitir u ordenar que otros "trabajadores" (as) 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. Tomar alimentos en horas laborales en lugares no autorizados para ello.

IV. Usar para asuntos personales, por tiempo no autorizado o en forma indebida, los medios de comunicación del "Tribunal".

V. Realizar cualquier acto de comercio dentro de las oficinas o lugares de trabajo, aún en horas no laborables, 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, compañeros de trabajo o contra familiares de unos y otros, dentro o fuera de las horas de servicio, así como con el público en general; o solicitar, insinuar, aceptar gratificaciones u obsequios para dar preferencia en el despacho de los asuntos o para no obstaculizar su trámite o resolución.

IX. Firmar por otro "trabajador" (a) las listas de asistencia, o marcarle la tarjeta para el control de la misma.

X. Permitir que otro "trabajador" (a) suplante su firma en las listas de asistencia o marque su tarjeta de registro de la misma.

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" o los de otro "trabajador" (a), relacionados con el trabajo.

XIII. Faltar a sus labores injustificadamente o abandonarlas durante la jornada de trabajo, sin autorización previa de quien legalmente pueda concederla.

XIV. Asistir a reuniones o actos de cualquier índole, durante la jornada de trabajo, dentro o fuera de los recintos oficiales, sin previa autorización del Magistrado al que esté adscrito, de la Secretaría Operativa de Administración y de los Directores Generales según sea el caso.

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

XVI. Aprovechar los servicios de sus compañeros 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.

XVIII. Destruir, alterar, sustraer u ocultar cualquier documento o expediente.

XIX. Las demás que se deriven de la "Ley", de estas "Condiciones" y de otros ordenamientos.

CAPÍTULO QUINTO
FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL TRIBUNAL

ARTÍCULO 19.- El "Tribunal" tiene las siguientes facultades:

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

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

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

IV. Ejecutar los laudos, dictados por el "Tribunal de Conciliación".

V. Efectuar la investigación de hechos imputables a los "trabajadores" (as), que pudieran dar lugar a la configuración de un delito, o a una causal de cese, dando intervención al "Sindicato", en los términos previstos en el artículo 46 Bis de la "Ley".

VI. Dejar de cubrir el salario de los "trabajadores" (as), correspondientes a los días en que éstos no lo devenguen, por las causas establecidas en la "Ley".

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

VIII. Estimular a los "trabajadores" (as) y otorgar recompensas a los que se distingan por sus méritos.

IX. Expedir y autorizar a sus "trabajadores" (as) los documentos necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorga la "Ley del ISSSTE", dentro de la esfera de su competencia.

X. Proporcionar de acuerdo a la disponibilidad presupuestal los uniformes a los "trabajadores" (as) del "Tribunal", una vez al año siendo éstos de buena calidad y en atención a la zona climática correspondiente.

XI. Proporcionar con la debida anticipación a los "trabajadores" (as), viáticos, pasajes y gastos en los casos siguientes:

a) Cuando tengan que trasladarse a otros lugares para la atención de enfermedades de trabajo; en los términos de la "Ley del ISSSTE";
b) Cuando se vean obligados a trasladarse de un lugar a otro, en los términos del artículo 16, fracciones I y II, de la "Ley";

Para los efectos de los incisos anteriores, si el traslado fuera por un período mayor de seis meses, los "trabajadores" (as) tendrán derecho también a que se les proporcionen, previamente, pasajes adicionales para su cónyuge y familiares en línea recta, ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica y así lo acrediten; asimismo, se les suministrarán los gastos y traslado de menaje para su instalación y la de sus familiares, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio "trabajador" (a);

La ministración de viáticos será regulada por la normatividad correspondiente;

XII. Las demás que le confieren la "Ley", el "Reglamento Interior", estas "Condiciones" u otros ordenamientos.

ARTÍCULO 20.- Son obligaciones del "Tribunal":

I. Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y antigüedad, a los "trabajadores" (as) sindicalizados respecto a quienes no lo sean; a quienes representan la única fuente de ingreso familiar y a los que con anterioridad le hubieran prestado servicios.

II. Notificar oportunamente al "Sindicato" de las plazas que se encuentren vacantes de acuerdo al artículo 62 de la "Ley", para que formule sus propuestas, las que deberán cumplir con los requerimientos y perfiles del puesto.

III. Notificar al "Sindicato" dentro de los días posteriores a que sea del conocimiento del "Tribunal", cuando proceda actualizar el Catálogo de Puestos a que se refiere el artículo 20 de la "Ley".

IV. Dar a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes que se presentan en las plazas de base, dentro de los diez días siguientes en 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" (as) en asuntos ajenos a las labores del propio "Tribunal".

VI. Cubrir a sus "trabajadores" (as) los salarios, primas y aguinaldo a que tengan derecho, por los servicios prestados y por el goce de vacaciones, descansos y licencias, conforme a la "Ley" y estas "Condiciones".

VII. Pagar a los "trabajadores" (as) 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 a partir de que se justifique dicho pago.

La Dirección General de Recursos Humanos efectuará la devolución por descuentos de faltas, cuando los "trabajadores" (as) en un plazo de cinco días hábiles contados a partir de la aplicación del descuento vía nómina, realicen la solicitud correspondiente, adjuntando la justificación autorizada por el Magistrado de Sala, Titular de Área o Unidad.

VIII. Proporcionar con la debida anticipación a los "trabajadores", viáticos, pasajes y gastos en los casos siguientes:

a) Cuando tengan que trasladarse a otros lugares para la atención de enfermedades de trabajo; en los términos de la "Ley del ISSSTE";

b) Cuando se vean obligados a trasladarse de un lugar a otro, en los términos del artículo 16, fracciones I y II, de la "Ley";

c) Para los efectos de los incisos anteriores, si el traslado fuera por un período mayor de seis meses, los "trabajadores" tendrán derecho también a que se les proporcionen, previamente, pasajes adicionales para su cónyuge y familiares en línea recta, ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica; asimismo, se les suministrarán los gastos y traslado de menaje para su instalación y la de sus familiares, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio "trabajador";

d) La administración de viáticos será regulada por la normatividad correspondiente;

IX. Establecer cursos y programas de capacitación, a fin de que los "trabajadores" (as) 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" (as) 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 copia de los nombramientos a los "trabajadores" (as);

XII. Proporcionar asistencia jurídica a sus "Trabajadores" (as) cuando sean procesados por actos ejecutados en cumplimiento de su deber y funciones de trabajo y otorgar fianza tan pronto sea fijada, para que obtengan su libertad caucional, excepto cuando el ilícito que se les atribuya, lo hubieren realizado, apartándose de las obligaciones y deberes que les imponen la "Ley" y las presentes "Condiciones", o encontrándose el "trabajador" (a), al ocurrir los hechos, bajo los efectos del alcohol, drogas, psicotrópicos o enervantes;

XIII. Proporcionar a los "trabajadores" (as) que por las características de sus labores lo requieran, los elementos de protección que marca la "Ley", para el desempeño de sus funciones;

XIV. Promover actividades deportivas, procurando los elementos necesarios, en la medida de sus posibilidades, dándole la debida participación al "Sindicato";

XV. Reinstalar a los "trabajadores" (as) en las plazas de las cuales hubieran sido separados, en cumplimiento del laudo respectivo; o en una plaza similar en sueldos y funciones.

XVI. Promover, en el ámbito de su competencia, el pago de la indemnización por separación injustificada, cuando los "trabajadores" (as) hayan optado por ello; el pago será en una sola exhibición de los salarios caídos, primas por vacaciones y aguinaldo, en los términos del laudo definitivo;

XVII. Proporcionar a los médicos adscritos al "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.
i) Tanque de oxígeno.
j) Glucómetro.
k) Máquina para electrocardiogramas.

XVIII. El "Tribunal" deberá mantener actualizado el padrón escalafonario, vigilando que cada uno de los "trabajadores" (as) ocupe una plaza para la cual fue contratado;

XIX. El "Tribunal" notificará por escrito al "Sindicato", si sus propuestas para ocupar los puestos vacantes fueron o no aceptadas, a fin de mantener el control de los puestos respecto de los cuales le corresponde proponer aspirantes en los términos del artículo 62 de la "Ley".

XX. Proporcionar al "trabajador" (a) en caso del fallecimiento de padres, cónyuge, concubino (a) o hijos (as) que dependan económicamente del "trabajador" (a), la cantidad de $ 10,183.00 (diez mil ciento ochenta y tres pesos 00/100 M. N.), como ayuda para gastos de defunción, debiendo proporcionar copia certificada del acta de defunción en el momento de la solicitud del apoyo.

CAPÍTULO SEXTO
SALARIO

ARTÍCULO 21.- De conformidad con lo que previene el artículo 32 de la "Ley", el salario deberá pagarse al "trabajador" (a) a cambio de los servicios prestados.

SALARIO es la percepción presupuestal asignada a la plaza o cargo que desempeñan los "trabajadores" (as), con sujeción al Catálogo de Puestos correspondiente.

Los "trabajadores" (as) sólo tendrán derecho a que se les cubran los salarios que efectivamente hubieren devengado por días laborados, más la parte proporcional a sábados y domingos y horas extras, en los términos previstos en las presentes "Condiciones".

ARTÍCULO 22.- EL salario será uniforme para cada uno de los puestos de los "trabajadores" (as) y no podrá ser disminuido durante la vigencia del Presupuesto de Egresos de la Federación de que se trate mientras se desempeñe la función correspondiente al puesto.

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

ARTÍCULO 23.- El salario y demás percepciones a que tenga derecho el "trabajador"(a), le serán pagadas en el lugar en que preste sus servicios en forma permanente, en moneda de curso legal o mediante depósito bancario que se realice al "trabajador" (a), en la Institución de Crédito que determine el "Tribunal", el cual cubrirá los gastos que se originen por este concepto.

ARTÍCULO 24.- En la Sala Superior y en las Salas Regionales habrá una persona habilitada por la Dirección General de Recursos Humanos, que recoja los cheques para hacerlos llegar a los "trabajadores" (as), en caso de que no se realicen los depósitos bancarios a que se refiere el artículo anterior.

ARTÍCULO 25.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los "trabajadores" (as) cuando se trate:

I. De deudas contraídas con el Estado, por conceptos de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, 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" (a) 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" (as);

IV. De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al "trabajador" (a);

V. De cubrir obligaciones a cargo del "trabajador" (a), 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 ISSSTE";

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 estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el "trabajador" (a) y no podrán exceder del 20% del salario;

VII. Primas de seguro de vida.

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 y VI de este artículo.

CAPÍTULO SÉPTIMO
CALIDAD E INTENSIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 26.- 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 racional y humanamente pueda ser desarrollada, sin esfuerzo exagerado, por una persona normal y competente en las horas señaladas para el servicio.

ARTÍCULO 27.- La calidad del trabajo estará determinada por el cuidado, esmero, precisión y eficacia con que el "trabajador" (a) deba realizar las labores a su cargo y de acuerdo con su nombramiento.

La intensidad y calidad del trabajo constituyen factores de evaluación que determinará la Comisión Evaluadora del Desempeño.

CAPÍTULO OCTAVO
JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS

ARTÍCULO 28.- Para los efectos de estas "Condiciones", se entiende por jornada de trabajo, el tiempo diario que el "trabajador" (a) está obligado a laborar de acuerdo con el horario establecido por el "Tribunal" y no podrá exceder del máximo fijado por las mismas.

ARTÍCULO 29.- La jornada de trabajo que deberá observarse en el "Tribunal" es de 7 horas diarias, de 8:30 a las 15:30 horas de lunes a viernes. En la entrada se concederá al "trabajador" (a) una tolerancia máxima de 15 minutos diarios.

ARTÍCULO 30.- Las "trabajadoras" durante la lactancia de sus hijos y por un periodo máximo de seis meses, podrán tener para alimentarlos, dos descansos por día de media hora cada uno, o uno de una hora, para el caso de optar por un solo descanso, el mismo lo podrán tomar ya sea a la hora de entrada o a la hora de salida, dando previo aviso a su Jefe inmediato y a la Dirección General de Recursos Humanos.

Las madres "trabajadoras" o padres "trabajadores" gozarán de horario especial para llevar o recoger a sus hijos a guarderías y escuelas primarias, mismo que durará hasta la conclusión de la educación primaria o en su caso hayan cumplido los 12 años de edad, lo cual se acreditará con la constancia de estudios del mencionado nivel de educación escolar. Dicho permiso especial constará de una hora, esto es, que pueden iniciar sus labores una hora más tarde o bien, concluir sus labores una hora más temprano de lo establecido en el artículo 29 de estas "Condiciones", sin menoscabo de sus derechos, dando previo aviso a su Jefe Inmediato y a la Dirección General de Recursos Humanos.

Las madres "trabajadoras" que tengan hijos con capacidades diferentes, gozarán de este horario en forma indefinida previa autorización de su Jefe Inmediato y a la Dirección General de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 31.- A las horas señaladas para la iniciación y conclusión de labores, los "trabajadores" (as) deberán registrar su asistencia, mediante el sistema electrónico, o en cualquier otro medio de control que el "Tribunal" establezca. Cualquier falla en el sistema electrónico de registro de asistencia debe reportarse por el "trabajador" (a) al encargado de la vigilancia y suplirse de inmediato con listas de asistencia o cualquier otro medio, hasta que se corrija la falla.

Las jornadas extraordinarias de trabajo quedarán sujetas al presupuesto del "Tribunal" y serán solicitadas mediante oficio por el Magistrado Presidente de Sala, Titular de Área o Unidad a la Secretaría Operativa de Administración, la cual para su autorización tomará en cuenta la duración temporal y la extrema urgencia de las actividades por realizar.

ARTÍCULO 32.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del "trabajador" (a), de sus compañeros, o la existencia misma del centro de trabajo, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable.

En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las "trabajadoras" que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

CAPÍTULO NOVENO
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 33.- El "Tribunal" otorgará capacitación a sus trabajadores, de acuerdo a los programas que autorice la "Junta", a fin elevar sus habilidades y capacidades para el mejor desempeño de sus funciones y de mayores oportunidades de ascenso.

ARTÍCULO 34.- La capacitación podrá impartirse a través de conferencias, seminarios y cursos de corta duración, organizados por la Dirección General de Recursos Humanos, con elementos propios o aprovechando los programas de otras instituciones oficiales y particulares que tengan el mismo fin.

ARTÍCULO 35.- La capacitación será obligatoria para el "trabajador" (a) cuando el "Tribunal" determine que su nivel de eficacia debe superarse para satisfacer las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 36.- Cualquier acto de capacitación ordenado por el "Tribunal", se realizará dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 37.- La capacitación se vinculará al expediente del "trabajador" (a) y se considerará para las promociones escalafonarias.

ARTÍCULO 38.- El "Tribunal" no asumirá compromiso alguno por la capacitación que los "trabajadores" (as) decidan adquirir al margen de los lineamientos que estas "Condiciones" establecen.

ARTÍCULO 39.- Los "trabajadores" (as) que se encuentren cursando estudios a partir de nivel Licenciatura, y que exhiban la constancia de estudios expedida por la Institución Escolar, podrán solicitar a la Secretaría Operativa de Administración, mediante oficio de su Magistrado de Sala, Titular de Área o Unidad, el cambio de horario, apegándose a la jornada de trabajo de 7 horas diarias.

A los "trabajadores" (as) que estén a punto de realizar su Examen Profesional, se les podrá otorgar hasta un máximo de 30 días con goce de sueldo, debiéndose acreditar la realización del referido examen con la constancia respectiva.

CAPÍTULO DÉCIMO
DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 40.- Los "trabajadores" (as) disfrutarán de los descansos, vacaciones y licencias de acuerdo a las leyes en vigor y conforme a lo dispuesto en estas "Condiciones".

ARTÍCULO 41.- Si por las necesidades del servicio, el "trabajador" (a) labora en días de descanso, tendrá derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo presupuestal de los días ordinarios de trabajo; a excepción de periodos vacacionales.

ARTÍCULO 42.- Las "trabajadoras" que estén en la oportunidad de dar a luz, tendrán derecho a tres meses de incapacidad con motivo del alumbramiento, el cual será comprobado con la licencia médica expedida por el "Instituto", sin menoscabo de su derecho de vacaciones.

En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente expedido por el ISSSTE.

En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

ARTÍCULO 43.- El "Tribunal" sólo suspenderá las labores los días que determine el calendario oficial y los que expresamente autoricen la Sala Superior.

ARTÍCULO 44.- Los "trabajadores" (as) gozarán, cada año, de dos períodos de vacaciones que serán fijados por la Sala Superior, procurando hacerlos coincidir con los del Poder Judicial de la Federación. Durante dichos períodos, disfrutarán íntegramente de las remuneraciones a que tengan derecho.

ARTÍCULO 45.- Los "trabajadores" (as) que al iniciarse el período de vacaciones estuvieran disfrutando la licencia con goce de sueldo, medio sueldo o sin sueldo, por enfermedad o en los casos de alumbramiento, tendrán derecho a que esas vacaciones se las concedan dentro de los diez días siguientes a su reanudación de labores, a solicitud del interesado.

ARTÍCULO 46.- Los "trabajadores" (as) que se encuentren gozando de licencia sin sueldo, para la atención de asuntos particulares, durante los períodos de vacaciones, o que hayan gozado de licencia por noventa días o más, dentro de los seis meses inmediatos anteriores, no tendrán derecho a disfrutar del período de vacaciones siguiente; los "trabajadores" (as) de nuevo ingreso tendrán derecho a gozar de vacaciones una vez que hayan cumplido más de seis meses consecutivos de servicios.

ARTÍCULO 47.- Durante los períodos de vacaciones, "la Junta", por conducto de la Secretaría Operativa de Administración, podrá nombrar las guardias que estime pertinentes para atender el despacho de los asuntos urgentes, para lo cual comisionará, en primer lugar, a los "trabajadores" (as) que no tengan derecho a disfrutar del beneficio y en segundo término, designará a quienes tengan ese derecho para que lo disfruten posteriormente, de conformidad con las instrucciones que dicte al efecto; para lo cual, necesariamente deberá comunicárselas al "trabajador" (a) y al "Sindicato" con cinco días de anticipación.

ARTÍCULO 48.- La concesión de licencias por enfermedad profesional o riesgo de trabajo a que se refiere el artículo 110 de la "Ley", se regirá por las disposiciones de la "Ley del ISSSTE y la "Ley Federal del Trabajo", en su caso.

ARTÍCULO 49.- La concesión de licencias por enfermedades no profesionales en cumplimiento al artículo 111 de la "Ley" se ajustará a los términos siguientes:

I. En cuanto a la duración:

a) A los "trabajadores" (as) que tengan menos de un año de servicio, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.

b) A los "trabajadores" (as) que tengan de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.

c) A los "trabajadores" (as) que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo.

d) A los "trabajadores" (as) que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y sesenta días más con medio sueldo.

En los casos previstos en los incisos anteriores, será de acuerdo al artículo 37 de la "Ley del ISSSTE".

ARTÍCULO 50.- Cuando los "trabajadores" (as) no se encuentren en el lugar señalado para la visita médica al efectuarse ésta no tendrán derecho a licencia, y la falta a sus labores se considerará injustificada, a menos que demuestren satisfactoriamente al "Tribunal" la causa de su ausencia.

ARTÍCULO 51.- Las licencias médicas expedidas por el "Instituto" a favor de los trabajadores (as) deben ser entregadas en el área de control de asistencia de la Dirección General de Recursos Humanos o en las Delegaciones Administrativas de las Salas Regionales Foráneas de su adscripción, en un plazo máximo de tres días a partir de la fecha de su expedición y notificar a su Superior Jerárquico sobre el estudio de salud y la situación que guarda la licencia médica.

ARTÍCULO 52.- Cuando en el lugar de residencia de las Salas Regionales con sede distinta a la Ciudad de México, no radiquen médicos del sector salud, las licencias se concederán mediante certificación de médicos particulares, en el legal ejercicio de la profesión, la que contendrá el nombre completo del "trabajador" (a), la enfermedad o el motivo de la misma, el número de días de incapacidad, el tratamiento adecuado para su curación, el periodo que comprende y la fecha y lugar de expedición. En este caso, la Sala de adscripción certificará que no existe médico del sector salud en ese lugar.

ARTÍCULO 53.- El "Tribunal", podrá inconformarse con el dictamen médico que fije el número de días de incapacidad.

ARTÍCULO 54.- El "Tribunal" podrá conceder licencias a sus "trabajadores" (as) en los casos y conforme a las disposiciones siguientes:

I. Con goce de sueldo y como medida de igualdad, se otorgue al padre trabajador una licencia de parentalidad por cinco días hábiles al nacimiento de su hijo(a), presentando el documento correspondiente.

II. Con goce de sueldo, hasta por 10 días por contraer matrimonio, previa comprobación del documento correspondiente, sin que dicha licencia se tome a cuenta de días económicos y sin menoscabo de sus derechos.

Las y los "trabajadores" (as) deberán solicitar la renovación de su licencia, cuando menos con treinta días de anticipación del vencimiento de la licencia que se encuentre vigente.

III. Con goce de sueldo a 6 "trabajadores" (as) que sean electos miembros del Comité Ejecutivo Nacional del "Sindicato", previa comprobación de dicho cargo ante la Junta de Gobierno y Administración del "Tribunal", a través de la Secretaria Operativa de Administración, durante el tiempo que duren en su encargo.

IV. Con goce de sueldo para cuidados maternos, mediante la Constancia que expida el "Instituto", por enfermedad de sus hijos (as) menores.

V. Sin goce de sueldo para el desempeño eventual de otras Comisiones Sindicales, previa comprobación de estas, ante el "Tribunal", procurando que no se perjudiquen las labores y se dé previo aviso.

VI. Sin goce de salario, tratándose del desempeño de cargos de elección popular, a partir de la fecha de elección y por todo el tiempo que dure en el mismo.

VII. Sin goce de salario, cuando sean promovidos a puestos de confianza y previa solicitud del "trabajador" (a) dando conocimiento de ello al "Sindicato".

El "trabajador" (a) tendrá derecho, al causar baja en el cargo de confianza, a ocupar su puesto de base en términos del último nombramiento, en caso de que éste haya desaparecido, a otro similar o equivalente, en los términos y condiciones de su ultimo nombramiento, conforme a la estructura y organización autorizadas para la unidad administrativa correspondiente, en la época en que ocurra su retorno, y conservará su carácter de base, sumándose a su antigüedad el tiempo que haya desempeñado el puesto de confianza y dando conocimiento al "Sindicato".

El interesado deberá remitir a la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría Operativa de Administración o de la Delegación Administrativa correspondiente, cada fin de año natural, comprobante fehaciente de que subsisten las causas que dieron origen a la licencia.

En caso de no hacerlo así, se procederá a tramitar la baja del empleado en términos de lo previsto por el artículo 46, fracción I de la "Ley".

ARTÍCULO 55.- El "Tribunal" concederá licencias para atender asuntos particulares, a los "trabajadores" (as) con antigüedad mayor de seis meses:

I. Sin goce de sueldo:

a) Hasta por treinta días en el primer año de servicio.

b) Hasta por sesenta días en el segundo año de servicio.

c) Hasta por ciento veinte días en el tercer año de servicio.

d) Hasta por ciento ochenta días en el cuarto año de servicio.

Después del cuarto año cada ciclo será de tres años, por lo que se podrá disfrutar 60, 120 y 180 días en los años quinto, sexto y séptimo, respectiva y sucesivamente. Las licencias autorizadas anualmente, se considerarán para el ejercicio de cada uno de los incisos señalados anteriormente. En ningún caso podrán autorizarse licencias por un periodo mayor a 180 días.

El "trabajador" (a) solicitará por escrito los periodos de licencia que desea disfrutar, con una anticipación mínima de un mes calendario, excepto en el caso de licencias de treinta días, que deberán solicitarse por lo menos dos semanas antes de la fecha de inicio.

Las licencias para asuntos particulares se concederán a los "trabajadores" (as), siempre que no afecten las labores normales de las unidades administrativas con el periodo solicitado, en cuyo caso, se programarán para otra fecha, dando a la representación sindical la intervención que corresponda.

II. Con goce de sueldo

a) Hasta por diez días económicos en un año, sin exceder de 3 días en un mes.

b) En caso de fallecimiento de un familiar en primer grado, el "trabajador" (a) tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo hasta por el término de tres días y para el caso de que dicho fallecimiento hubiere acaecido fuera de la entidad en donde presta sus servicios el "trabajador" (a), tendrá derecho a ampliar dicha licencia hasta por cinco días.

Las solicitudes deberán tramitarse por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría Operativa de Administración y autorizarse, por la Junta de Gobierno y Administración. El "trabajador" (a), dará conocimiento de ello al "Sindicato" y a su superior jerárquico.

c) Hasta por tres meses, siempre que acredite el inicio de trámites ante el "Instituto" para obtener la pensión jubilatoria en términos de la "Ley del ISSSTE".

ARTÍCULO 56.- El período anual que se fija para el cómputo de las licencias, se contará a partir de la fecha de ingreso del "trabajador" (a) al "Tribunal", o del reingreso, en caso de haber interrumpido sus servicios por baja durante más de seis meses.

ARTÍCULO 57.- El tiempo que comprendan las licencias concedidas conforme a estas "Condiciones", se considerará como de servicio efectivo para los efectos escalafonarios.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO
TRASLADO Y CAMBIO DE FUNCIONES

ARTÍCULO 58.- El "Tribunal" podrá ordenar el traslado de sus "trabajadores" (as) en los casos previstos por el artículo 16 de la "Ley".

En este caso, cuando el traslado sea de una población a otra, el "Tribunal", a través de la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría Operativa de Administración o de la Delegación Administrativa correspondiente, le dará a conocer previamente, las causas del traslado y tendrá la obligación de sufragar por anticipado los gastos de viaje y menaje de casa.

Si el traslado es por un periodo mayor de seis meses, el "trabajador" (a) tendrá derecho a que se le cubran, previamente, los gastos que origine su traslado y el del menaje de casa, indispensables para la instalación de su cónyuge y sus familiares en línea recta, ascendente, ó descendente en primer grado o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica; asimismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo. Cuando el traslado sea solicitado por el "trabajador" (a), el "Tribunal", no tendrá obligación de cubrir sus gastos de traslado, de menaje de casa o de sus familiares.

ARTÍCULO 59.- Los "trabajadores" (as) podrán solicitar su traslado o cambio de funciones, en los casos siguientes:

I. Por enfermedad que se agrave con las condiciones ambientales, climatológicas o propias de la actividad que tenga encomendada.

II. Por convenir a sus intereses.

III. Por razones familiares y que la medida contribuya a que el "trabajador" (a) labore en mejores condiciones.

ARTÍCULO 60.- El salario del "trabajador"(a) deberá corresponder al puesto y zona económica a la cual queda adscrito y éste podrá disminuir por cambio de nivel, cuando el traslado haya sido solicitado por el propio "trabajador" (a) y no hubiese una vacante igual o equivalente a la plaza asignada.

Cuando por necesidades del servicio, al "trabajador" (a) se le asignen funciones de mayor responsabilidad, se le cubrirá el sueldo de acuerdo a la plaza y zona económica en donde se desarrolle el trabajo.

ARTÍCULO 61.- En todos los casos de traslado, el "trabajador" (a) presentará la solicitud correspondiente al Magistrado al cual está adscrito con copia a su representación sindical, a la que acompañará, el certificado médico que acredite la necesidad del movimiento en los supuestos de la fracción I del artículo 59 de estas "Condiciones". Además proporcionará los elementos de juicio que deban tomarse en cuenta para que de proceder, se le conceda el traslado, de acuerdo a las fracciones II y III del citado artículo.

ARTÍCULO 62.- La Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría Operativa de Administración del "Tribunal", registrará las solicitudes de traslado o cambio que reciba y les asignará un número en orden progresivo, se abocará al estudio, aprobación o rechazo en un término no mayor de quince días, lo cual deberá dar a conocer al interesado, al área de su adscripción y, en su caso, al "Sindicato".

Una vez autorizado el traslado, el "trabajador" (a) tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo hasta por cinco días, contados a partir del día siguiente al de la notificación sin menoscabo de sus derechos y sin que se tomen a cuenta de días económicos.

ARTÍCULO 63.- Al ocurrir la vacante que permita resolver una solicitud se realizará de inmediato el movimiento y la plaza que quede disponible, de estar sujeta al régimen escalafonario, se comunicará a la Comisión Mixta de Escalafón, en el plazo que señalen las disposiciones aplicables.

TÍTULO TERCERO
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO
RIESGOS Y MEDIDAS PARA EVITARLOS

ARTÍCULO 64.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los "trabajadores" (as) en ejercicio o con motivo del desempeño de sus labores.

ARTÍCULO 65.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

Quedan incluidos en la definición anterior, los accidentes que se produzcan al trasladarse el "trabajador" (a), directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

ARTÍCULO 66.- 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" (a) se vea obligado a prestar sus servicios.

ARTÍCULO 67.- Para el cumplimiento de las disposiciones relativas a la seguridad e higiene, se constituirá, una comisión con periodicidad de un año, formada por un representante del "Tribunal" y un representante del "Sindicato", la cual será presidida por la Secretaría Operativa de Administración de este Órgano Colegiado. Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

I. Establecer programas continuos de capacitación y divulgación relacionados con técnicas para la prevención de riesgos de trabajo;

II. Editar y distribuir instructivos pertinentes sobre dichos temas;

III. Impartir cursos de capacitación con la asesoría del "Instituto" sobre prevención de accidentes, enfermedades de trabajo, primeros auxilios y técnicas de emergencia para los casos de accidentes y siniestros;

IV. Colocar en los lugares donde exista riesgo, avisos que prevengan el peligro y prohíban el acceso a personas ajenas a las labores; así como la instalación de un botiquín de primeros auxilios en cada una de las áreas respectivas;

V. Conocer los reportes presentados por el personal o los responsables de las instalaciones y equipos de trabajo, a fin de tomar las medidas preventivas y correctivas;

VI. Instrumentar programas de capacitación y de protección civil al personal del "Tribunal" para los casos de posibles temblores e incendios; colocar señalamientos de evacuación y practicar simulacros para casos de estos siniestros.

ARTÍCULO 68.- Los "trabajadores" (as) del "Tribunal" se abstendrán de:

I. Usar máquinas, aparatos y vehículos cuyo manejo no esté puesto a su cuidado, salvo que reciban órdenes expresas de sus Jefes Superiores; si desconocieren el manejo de los mismos, deberán manifestarlo así a su Jefe inmediato;

II. Iniciar labores peligrosas sin proveerse del equipo preventivo indispensable;

III. Emplear la maquinaria, herramientas, vehículos y útiles de trabajo que requiera el desempeño de sus labores en condiciones defectuosas y que puedan originar peligro para sus vidas o las de terceros;

IV. Fumar o encender cerillos en las bodegas, almacenes, depósitos y lugares en que se guarden artículos flamables, explosivos o materiales de fácil combustión;

V. Abordar o descender de vehículos en movimiento, viajar en número mayor de su cupo, hacerse conducir en carros o elevadores cargados con materiales pesados y peligrosos;

VI. Ingerir durante el desempeño de sus labores bebidas alcohólicas, substancias tóxicas, enervantes o cualquiera otra que altere sus facultades mentales o físicas.

ARTÍCULO 69.- Presentándose un riesgo de trabajo, se aplicarán las disposiciones de la "Ley del ISSSTE", de acuerdo a las tablas correspondientes.

ARTÍCULO 70.- Cuando los riesgos se realizan, pueden producir:

I. Incapacidad permanente temporal;

II. Incapacidad permanente parcial;

III. Incapacidad permanente total o;

IV. La muerte.

INCAPACIDAD TEMPORAL.- Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.- Es la disminución de las facultades o aptitudes parciales de una persona para trabajar.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.- Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

ARTÍCULO 71.- Cuando el riesgo de trabajo se presente, el "Instituto" proporcionará, los servicios médicos y de prestaciones de seguridad social, conforme a la "Ley del ISSSTE".

ARTÍCULO 72.- Cuando el "trabajador" (a) haya sufrido un riesgo profesional, se le restituirá en el puesto que desempeñaba, pero en caso de que no pueda efectuarlo se le deberá asignar en labores que sean compatibles a su capacidad, siempre que se presente a trabajar en el término de un año, contado a partir del siniestro.

ARTÍCULO 73.- Si durante sus labores, un "trabajador" (a) sufre un accidente de trabajo, el Magistrado de la Sala donde se encuentre adscrito, la Secretaría Operativa de Administración por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos o la Delegación Administrativa, solicitará la inmediata atención y el tratamiento de los médicos del "Instituto", y si por causa justificada no se obtuviere, estarán facultados para pedir la intervención de médicos particulares, cuyos honorarios serán pagados por el "Tribunal". La representación sindical tendrá la intervención que le corresponda.

ARTÍCULO 74.- Para efectos posteriores, la Secretaría Operativa de Administración, por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos y en su caso la Delegación Administrativa que corresponda, integrará un expediente por quintuplicado con los documentos siguientes:

a) Acta que será levantada en los términos de las presentes "Condiciones", con motivo del accidente, con la participación del "Sindicato".

b) El certificado médico en el que conste el grado de incapacidad.

c) En su caso, el certificado de defunción.

ARTÍCULO 75.- Una vez integrado el expediente, se turnará al "Instituto" para los efectos de la indemnización correspondiente por incapacidad y en su caso por muerte.

CAPÍTULO SEGUNDO
EXÁMENES MÉDICOS

ARTÍCULO 76.- El "trabajador" (a) se sujetará a exámenes médicos en los siguientes casos:

I. El de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del empleo, para comprobar que posee buena salud y que no tiene impedimento físico o mental que lo inhabilite para el trabajo;

II. Por enfermedad, a solicitud del interesado y/o por orden del "Tribunal", para el otorgamiento en su caso de licencia o de traslado;

III. Cuando se presuma que haya contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentre incapacitado física o mentalmente para el trabajo;

IV. Cuando se observe que concurre a su trabajo en condiciones de anormalidad, por la acción del alcohol, drogas, enervantes o substancias medicinales;

V. A solicitud del interesado, del "Tribunal" o del "Sindicato", a fin de certificar si padece alguna enfermedad de trabajo.

ARTÍCULO 77.- En los casos del Artículo anterior, los exámenes deberán practicarse por los médicos señalados en el Artículo 49, Fracción V, de estas "Condiciones".

ARTÍCULO 78.- Los "trabajadores" (as) que por razones de salud, soliciten traslado o cambio de trabajo, lo acreditarán mediante certificado expedido por los médicos del "Instituto".

ARTÍCULO 79.- El "Tribunal" vigilará, o en su caso ordenará la realización periódica de exámenes médicos de los "trabajadores" (as), conforme a los programas que al efecto se elaboren.

TÍTULO CUARTO
PUNTUALIDAD, ASISTENCIA E INCENTIVOS

CAPÍTULO PRIMERO
PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

ARTÍCULO 80.- El registro de asistencia, en la forma señalada por el artículo 31 de estas "Condiciones", será obligatorio para todos los "trabajadores" (as).

ARTÍCULO 81.- Con el objeto de promover el buen desempeño de los "trabajadores"(as) del "Tribunal", éste les otorgará beneficios económicos que los estimulen a incrementar la puntualidad en el trabajo:

I. Se establece un estímulo de puntualidad a favor de los "trabajadores" (as) equivalente a $700.00 (setecientos pesos 00/100 M.N.) al mes, el cual se pagará, al personal que cubra íntegra la jornada de trabajo que tenga autorizada, y que su puntualidad y asistencia no tenga justificaciones.

Para tener derecho al pago del estímulo de puntualidad el "trabajador" (a) no deberá utilizar el tiempo de tolerancia; deberá abstenerse de salir en forma injustificada dentro del horario de labores, y no incurrir en faltas de asistencia al trabajo; sin embargo, los "trabajadores" (as) podrán justificar mediante licencia médica expedida por el "Instituto", y/o por el Superior Jerárquico con la justificación correspondiente, hasta tres días en el mes, sin que pierdan el estímulo.

II. Los "trabajadores" (as) que en un año de calendario, cumplan con su jornada laboral, que no tengan faltas de asistencias al trabajo, excepto el caso de las licencias médicas que son mencionadas en la fracción anterior, y no utilicen los días económicos a que tienen derecho y a que se refiere el artículo 55 fracción II, inciso a) de estas "Condiciones", obtendrán como estímulo el equivalente a $2,700 (dos mil setecientos pesos 00/100 M.N.) al final de cada año.

En los casos de licencia por maternidad, no se pagará puntualidad mensual, sin que esto afecte el reconocimiento de puntualidad anual, siempre y cuando haya sido puntual o haya cumplido en los meses en que no tuvo licencia.

ARTÍCULO 82.- El "trabajador" (a) que extravíe su credencial digital de identificación, deberá avisar al área de control de asistencia de la Dirección General de Recursos Humanos y realizar el trámite de su reposición, a efecto de que le sean considerados los registros de asistencia que realice mediante listado.

ARTÍCULO 83.- Para el registro de la asistencia e iniciación de labores, se concederá al "trabajador" (a) la tolerancia señalada en los artículos 29 y 30 de estas "Condiciones".

ARTÍCULO 84.- Cuando el trabajador incurra en omisiones de entrada y/o salida en el registro de asistencia, deberá presentar en el área de control de asistencia de la Dirección General de Recursos Humanos la justificación de su Magistrado de Sala, Titular de Área o Unidad, que acredite que sí asistió a laborar, en un plazo no mayor a 48 horas hábiles una vez ocurrida la incidencia.

ARTÍCULO 85.- Las faltas de asistencia podrán ser justificadas por el Magistrado de Sala, Titular de Área o Unidad, siempre que los "trabajadores" (as) lo soliciten dentro de los tres días siguientes.

En ningún caso se podrán dispensar:

a) Faltas consecutivas;

b) Más de una falta al mes;

c) Cuando así lo solicite el trabajador (a) como día económico;

d) Faltas en la fecha anterior o posterior a periodo de descanso o incapacidad;

e) Las faltas que originen una solicitud de dispensa presentada extemporáneamente.

Las dispensas se consideran como licencias con goce de sueldo.

ARTÍCULO 86.- El "trabajador" (a) que incurra en más de tres faltas consecutivas a sus labores, sin permiso ni causa justificada, o en un período de treinta días acumule más de tres faltas injustificadas, se procederá a demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos de su nombramiento sin responsabilidad para el "Tribunal", de conformidad con el artículo 46 bis de la "Ley".

ARTÍCULO 87.- En caso de que el "trabajador" (a) labore horas extraordinarias, el control de puntualidad y asistencia se regirá en la misma forma establecida en los artículos precedentes y se considerará cada turno por separado, excepto que no se concederá tolerancia a la hora de entrada a la jornada extraordinaria.

ARTÍCULO 88.- La Junta de Gobierno y Administración por conducto de la Secretaría Operativa de Administración del "Tribunal", dictará las medidas necesarias para el control de asistencia de los "trabajadores" (as), en los términos de estas "Condiciones".

CAPÍTULO SEGUNDO
INCENTIVOS Y RECOMPENSAS

ARTÍCULO 89.- Independiente del cumplimiento a la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, el "Tribunal" establece un sistema de incentivos y recompensas a favor de sus "trabajadores" (as), de acuerdo con las disposiciones siguientes.

ARTÍCULO 90.- Como reconocimiento a la capacitación, especialización y servicios meritorios prestados en el desempeño de sus funciones, los "trabajadores" (as) tendrán derecho a una recompensa trimestral que se otorgará por un monto máximo de $2,750.00 (dos mil setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N) y se pagará de manera proporcional en caso de haber ingresado o tenido algún cambio de nivel sujeto a la disponibilidad presupuestal del "Tribunal".

ARTÍCULO 91.- Los "trabajadores" (as) podrán ser acreedores a los estímulos y recompensas siguientes:

I. Notas de mérito;

II. Derecho preferencial en las promociones escalafonarias;

III. Estímulo por años de servicio;

IV. Otros estímulos, gratificaciones en efectivo y beneficios incluidos en estas "Condiciones".

ARTÍCULO 92.- La Dirección General de Recursos Humanos, 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" (as) podrán acompañarse de la opinión del "Sindicato".

Cuando el "trabajador" (a) se considere acreedor a una nota de mérito o a un estímulo y le fueren negados, se estará a lo que resuelva la Junta de Gobierno y Administración del "Tribunal.

ARTÍCULO 93.- Para los efectos del artículo 94, se entiende por nota de mérito, la constancia documental que el "Tribunal" extiende a sus "trabajadores" (as) en los casos y bajo las circunstancias establecidas en el artículo siguiente y de la cual se destinará una copia al expediente del "trabajador" (a), para efectos escalafonarios.

ARTÍCULO 94.- Se otorgará nota de mérito al "trabajador" (a):

I. Que durante un año se haya hecho acreedor a los estímulos por puntualidad o por el cumplimiento honesto y eficiente de sus funciones;

II. Por la actitud desinteresada y por la entrega personal que haya demostrado en caso de peligro de la vida de sus compañeros o en defensa de los intereses de la Nación;

III. Por la destacada actividad social, cultural o deportiva que desarrolle, dando renombre al "Tribunal";

IV. Que alcance calificaciones sobresalientes en los cursos de capacitación obligatorios que el "Tribunal" le haya señalado.

ARTÍCULO 95.- En reconocimiento a los servicios prestados por sus "trabajadores"(as), el "Tribunal" otorgará, a partir de la fecha de ingreso de cada "trabajador" (a), recompensas en los términos siguientes:

AÑOS DE SERVICIO	MONTO DEL ESTÍMULO
10 AÑOS	Reconocimiento impreso y $ 1,100.00
15 AÑOS	Reconocimiento impreso y $ 2,277.00
20 AÑOS	Reconocimiento impreso y $ 3,795.00
25 AÑOS	Reconocimiento impreso y $ 5,313.00
28 ó 30 AÑOS	Reconocimiento impreso y $ 7,590.00
40 AÑOS	Reconocimiento impreso y $ 9,108.00
50 AÑOS	Reconocimiento impreso y $ 15,180.00

Dicha recompensa se entregará al "trabajador" (a) en el año en que efectivamente cumpla los años de servicio en el "Tribunal", mismo que será pagado en la fecha de Aniversario del "Tribunal".

ARTÍCULO 96.- El "Tribunal" se compromete a hacer entrega cada año de los premios, estímulos y recompensas en los términos de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles dándole la debida participación al "Sindicato".

ARTÍCULO 97.- El "Tribunal" pagará prima por el seguro de vida e incapacidad total y temporal, ante Aseguradora que se tenga contratada por el Gobierno Federal.

ARTÍCULO 98.- Por cada cinco años de servicio efectivos prestados hasta llegar a 25, los "trabajadores" (as) tendrán derecho al pago de una prima como complemento de salario, cuyo monto o proporción es determinada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 99.- El "Tribunal" realizará las gestiones correspondientes a efecto de que el seguro de retiro con la Aseguradora que se tenga contratada por el Gobierno Federal, se cubra en los mismos términos que a los demás "trabajadores" (as) al Servicio del Estado y que sea autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 100.- El "Tribunal" otorgará una ayuda de transporte para cada "trabajador"(a) por el importe que autorice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 101.- El "Tribunal" pagará hasta un máximo de $1,680.00 (un mil seiscientos ochenta pesos 00/100 M. N.) anuales para cubrir el costo de lentes de fabricación nacional y de tipo económico, a los "trabajadores" (as) que por prescripción médica los requieran.

ARTÍCULO 102.- El "Tribunal" otorgará a los "trabajadores" (as) una ayuda para juguetes, de $515.00 (quinientos quince pesos 00/100 M. N.) por cada hijo, en el día del niño (30 de abril) hasta de 12 años, además de la celebración correspondiente.

ARTÍCULO 102 Bis.- El Tribunal" otorgará a los "trabajadores" (as) que tengan hijos de 3 a 12 años, cursando educación preescolar y primaria, una ayuda para la compra de útiles por la cantidad de $1,187.00 (Un mil ciento ochenta y siete pesos 00/100 M.N.) por cada hijo, máximo 2, una vez acreditada tal situación mediante los documentos oficiales correspondientes. En el caso de que existan matrimonios, se otorgará únicamente a la madre "trabajadora".

ARTÍCULO 103.- Para festejar a las madres "trabajadoras" que acrediten tal condición, el "Tribunal" les otorgará el día 10 de mayo, así como una gratificación en efectivo, equivalente a $945.00, (novecientos cuarenta y cinco pesos 00/100 M. N.) durante la primera quincena del mes de mayo de cada año, así como el festejo respectivo.

En el caso de los padres "trabajadores" que acrediten tal condición, el Tribunal les otorgará un día de descanso, así como una gratificación en efectivo, equivalente a $945.00, (novecientos cuarenta y cinco pesos 00/100 M. N.) durante la segunda quincena del mes de junio de cada año.

ARTÍCULO 104.- En el Día del Empleado del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, se otorgará a los "trabajadores" (as) una gratificación en efectivo equivalente a $ 840.00 (ochocientos cuarenta pesos 00/100 M. N.).

ARTÍCULO 105.- El "Tribunal" cubrirá el costo de impresión de tesis de licenciatura, hasta por 35 ejemplares, en edición rústica, a los "trabajadores" (as) que así lo soliciten y comprueben ante la Dirección General de Recursos Humanos o Delegación Administrativa de su adscripción.

ARTÍCULO 106.- Como incentivo y reconocimiento a la asiduidad y desempeño laboral, los "trabajadores" (as) que durante un año calendario no utilicen los días económicos previstos en las presentes "Condiciones", se harán acreedores a un estímulo en efectivo equivalente a doce días de sueldo base del "trabajador" (a); más, si por necesidad del propio "trabajador" (a) tuviere que hacer uso de uno y hasta seis de éstos días económicos, se le pagarán los días de los cuales no hizo uso de dicha prestación.

TÍTULO QUINTO
INSTRUCCIÓN DE ACTAS

CAPÍTULO PRIMERO
ACTAS DE CONSTANCIAS DE HECHOS

ARTÍCULO 107.- El "Tribunal", por conducto del Presidente de la Sala o Sección o del Magistrado de la Ponencia de que se trate, el Secretario Operativo de Administración, el Director General de Recursos Humanos, el Jefe Superior de la Oficina o Área que se trate o el Delegado Administrativo, en su caso, realizarán la investigación de los hechos atribuibles a un "trabajador" (a) y procederán a levantar el acta de hechos, con la presencia del "trabajador" (a) y del representante sindical; si las circunstancias no lo permitieran; se asentaran los motivos en la propia acta.

a) Registrar los hechos relevantes que pudieran dar lugar al otorgamiento de una nota de mérito, incentivo o recompensa;

b) Tomar conocimiento de los hechos, en forma precisa e inmediata cuando un "trabajador" (a) sufra un accidente de trabajo;

c) Hacer constar el acto de apertura del mobiliario que hubiera estado a cargo del "trabajador" (a) ausente y en presencia de un familiar, formulándose una relación pormenorizada de los documentos y objetos que se encuentren, separando lo que corresponda al "Tribunal", de los objetos personales del "trabajador" (a). Los primeros quedarán en poder del representante del "Tribunal", y los segundos, serán entregados al familiar que haya comparecido, ambos acusarán el recibo que corresponda;

d) Registrar las conductas irregulares o actos de indisciplina de los "trabajadores" (as), que permitan probar el lugar, la fecha, hora y los participantes de los hechos que se investigan, y que puedan constituir incumplimiento de sus obligaciones o incurrir en las prohibiciones establecidas en la "Ley" y estas "Condiciones".

En los casos a que se refieren los incisos c) y d) anteriores, en las investigaciones también podrá intervenir el Contralor Interno.

ARTÍCULO 108.- En el acta a que se refiere el artículo anterior se hará constar el día, hora y lugar que se levanta, la persona que presida la actuación, una descripción de los hechos que se investigan, precisando el lugar, día y hora en que sucedieron y los testigos de asistencia que presencian la diligencia de instrumentación del acta.

Se harán constar también, las pruebas y testigos de cargo y descargo que presenten los comparecientes y el afectado tendrá derecho de intervenir para manifestar todo aquello que a su interés convenga, siempre y cuando, esté relacionado con los hechos que se investigan. Todos los comparecientes deberán ser citados por escrito con tres días de anticipación.

Una vez levantada el acta, la Junta de Gobierno y Administración o el funcionario competente, tomará, con base en ella, la medida disciplinaria que conforme a la "Ley" y a estas "Condiciones" proceda, la cual deberá ser notificada al "trabajador" (a) y al "Sindicato".

CAPÍTULO SEGUNDO
ACTAS ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 109.- El "Presidente" del "Tribunal", la Junta de Gobierno y Administración por conducto de la Secretaría Operativa de Administración, los Presidentes de las Salas o Sección, el Magistrado de la Ponencia de que se trate, el Director General de Recursos Humanos, el Jefe o Titular del Área o el Delegado Administrativo, en su caso, realizarán las investigaciones de los hechos atribuibles a un "trabajador" (a), en los supuestos siguientes:

a) Los hechos que pudieran constituir violación a las prohibiciones contenidas en la "Ley", en estas "Condiciones" o cualquier otra disposición legal;

b) De los hechos tendientes a configurar alguna causal de cese de las comprendidas en el artículo 46 de la "Ley".

En los casos a que se refiere el inciso a) anterior, en las investigaciones podrá intervenir el Contralor Interno.

ARTÍCULO 110.- En estos casos, se levantará el acta que establece el artículo 46 bis, de la "Ley", por el funcionario que corresponda conforme a lo dispuesto por el artículo 113 de estas "Condiciones", girando previamente los citatorios al "trabajador" (a) 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 tres días de anticipación a la fecha señalada, salvo que los hechos a consignar requieran de inmediata celebración de la diligencia, a juicio del "Tribunal", caso en el que se levantará constancia de hechos.

ARTÍCULO 111.- La diligencia se iniciará levantando el acta correspondiente, en la que se señalará el carácter de ésta y los siguientes datos:

I. Lugar, fecha y hora;

II. Nombre y cargo de quien la levante, así como nombre y cargo de su jefe inmediato;

III. Nombre y puesto del "trabajador" (a), indicando sus generales;

IV. Nombre del Representante Sindical que lo asista, en su caso;

V. Declaración que produzca el "trabajador" (a);

VI. Nombre, puesto y generales de los testigos de cargo y descargo propuestos;

VII. Las declaraciones del interesado o del Representante Sindical, a preguntas de la persona que instruya el acta;

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

Deberá hacerse previamente, una relación pormenorizada de los hechos atribuibles al "trabajador" (a) 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 interesado 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" (a) 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 112.- La inasistencia del "trabajador" (a) o del representante sindical, debidamente notificados, no suspende la diligencia y en su caso, deberá hacerse constar en el acta tal circunstancia, agregándose los acuses de recibo correspondientes del citatorio que les fue entregado. Si el "trabajador" (a) no se presenta a la diligencia, pero acredita, a criterio del "Tribunal", la causa que motivó su inasistencia, podrá ser citado nuevamente.

ARTÍCULO 113.- Concluida el acta administrativa, se enviará al órgano o autoridad competente por conducto de la Secretaría Operativa de Administración, o por el Director General de Recursos Humanos, anexando las pruebas que se hubieran aportado, a fin de que emita la medida disciplinaria que conforme a la "Ley" y estas "Condiciones" proceda, debiéndose comunicar de lo anterior al Magistrado correspondiente, a la Secretaría Operativa de Administración, al Titular del Órgano Interno de Control, cuando del resultado de la investigación se presuma la comisión de una responsabilidad administrativa, al "trabajador" (a) y al "Sindicato".

TÍTULO SEXTO
MEDIDAS DISCIPLINARIAS, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO
MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 114.- 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 Órgano o autoridad competente que determine la "Ley Orgánica" o el "Reglamento Interior", al "trabajador" (a) que incurra en conductas irregulares previstas por aquellas. Las faltas de "los trabajadores" (as), podrán dar lugar a las siguientes medidas disciplinarias:

I. Amonestación verbal;

II. Amonestación escrita; y

III. Suspensión.

ARTÍCULO 115.- La amonestación verbal, consiste en hacer saber oralmente al "trabajador" (a) la falta cometida en su trabajo, apercibiéndole de que no vuelva a incurrir en la misma conducta, se impondrá de manera formal y respetuosa ante dos testigos.

Se amonestará verbalmente al "trabajador" (a), que:

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

b) No registre su domicilio particular ante la Dirección de Administración de Personal o ante la Delegación Administrativa en que preste sus servicios o se abstenga de notificar con la debida anticipación, cualquier cambio del mismo.

ARTÍCULO 116.- La amonestación escrita, es el documento dirigido al "trabajador" (a), cuando se compruebe que incurrió en alguna de las irregularidades establecidas en las presentes "Condiciones" y que a criterio del "Tribunal", se deba corregir conminándolo a que modifique su conducta.

Dicha amonestación deberá estar fundada y motivada. Una copia de dicho documento será agregada al expediente personal del "trabajador" (a).

Se amonestará por escrito al "trabajador" (a) que:

a) Reincida en las faltas que originaron una amonestación verbal;

b) Propicie con su conducta malos entendidos entre las áreas de trabajo de este "Tribunal", o entre éste y otras autoridades;

c) No realice funciones con la debida eficiencia o diligencia que se requiera;

d) Registre su asistencia puntualmente y se presente a su lugar de trabajo con notoria demora;

e) Se niegue a comparecer ante autoridad competente, cuando sea requerido a declarar sobre hechos propios, o tenga conocimiento de hechos que alteren el orden o la disciplina en el centro de trabajo;

f) No cumpla, por primera vez, con las obligaciones establecidas en el artículo 17, fracciones VIII, XIV; y en las prohibiciones señaladas en el artículo 18, fracciones II, III y V.

ARTÍCULO 117.- La suspensión en el trabajo y en la remuneración, se impondrá al "trabajador" (a) hasta por seis días, en los casos a que se refiere este artículo, escuchando previamente al interesado y al "Sindicato".

Se impondrá suspensión al "trabajador" (a), cuando:

a) Haya acumulado una amonestación verbal y una escrita;

b) Acumule más de 6 faltas injustificadas por el período de un año, en cuyo caso la suspensión será de 3 días;

c) Después de haber sido sancionado mediante una suspensión por faltas injustificadas, continúe con esta conducta, se le impondrá una suspensión hasta 6 días;

d) No realice sus funciones con la debida eficiencia o diligencia que se requiera, y haya sido amonestado anteriormente por este concepto;

e) Se presente a su centro de trabajo con notoria demora después de haber registrado su asistencia, no obstante haber sido amonestado por este concepto.

ARTÍCULO 118.- Las medidas disciplinarias que se impongan mediante este Capítulo, se harán saber por escrito al "trabajador" (a) y al "Sindicato", a fin de que puedan objetarlas ante el órgano o autoridad que la emitió y por conducto de la Secretaría Operativa de Administración dentro de un plazo de 10 días hábiles siguientes a la fecha en que le fueren comunicadas por escrito al interesado. De toda la documentación que en estos casos se turne, quedará constancia en el expediente del "trabajador" (a). Las medidas disciplinarias, sus resultados y objeciones, se harán del conocimiento del "trabajador" (a) y del "Sindicato". La medida disciplinaria definitiva deberá ser dictada en un plazo no mayor a 30 días hábiles siguientes a la fecha en que surta efectos la medida disciplinaria impuesta.

La interposición de la inconformidad dentro del plazo correspondiente, tendrá efectos de suspender la medida disciplinaria.

CAPÍTULO SEGUNDO
SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO O DE LA DESIGNACIÓN

ARTÍCULO 119.- La suspensión de los efectos del nombramiento, en términos del artículo 45 de la "Ley", dará lugar a que el "trabajador" (a), no pueda desempeñar sus funciones, ni percibir el salario de su cargo, durante el periodo en que persista la causa que la origina. Los efectos de la suspensión son:

a) Para el "trabajador" (a), la suspensión en el ejercicio de sus derechos.

b) Para el "Tribunal", dejar de utilizar los servicios del "trabajador" (a) y la suspensión paralela de las obligaciones que respecto de éste le impone la "Ley" y estas "Condiciones".

En el caso de los "trabajadores" (as) suspendidos en salarios y funciones, ellos y sus familiares seguirán teniendo la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que les proporcionará el "Tribunal" a través del "Instituto".

Para los efectos a que se contrae el párrafo anterior, los "trabajadores" (as) pagarán la cuota correspondiente a la clínica del "Instituto", mensualmente, en la caja de la propia Institución, la cual les expedirá un recibo que exhibirán cada vez que requieran el servicio.

ARTÍCULO 120.- La suspensión temporal se origina cuando la situación del "trabajador"(a) encuadre en alguno de los siguientes supuestos:

I. Enfermedad:

Cuando se compruebe con certificado médico, conforme al artículo 49 de estas "Condiciones", que el "trabajador" (a) contrajo alguna enfermedad que signifique un peligro para las personas que trabajen en su entorno.

En este caso, la suspensión será una medida preventiva, a la que de inmediato seguirá la concesión de la licencia que proceda, de acuerdo con el artículo 111 de la "Ley" y comprenderá desde el primer día de inasistencia del "trabajador" (a).

Este reanudará sus labores una vez que desaparezca la causa de suspensión, lo que se comprobará con un nuevo certificado médico.

II. Arresto del "trabajador" (a):

Cuando el arresto sea impuesto por la autoridad judicial o administrativa, la suspensión se mantendrá durante todo tiempo que dure el arresto.

III. Prisión preventiva:

Cuando la prisión preventiva del "trabajador" (a), sea seguida de sentencia absolutoria, la suspensión opera tanto en funciones como en salario, a partir del momento de la detención del "trabajador" (a) hasta que éste obtenga la libertad como consecuencia de dicha sentencia.

En este caso, el "trabajador" (a), deberá presentarse a reanudar inmediatamente sus labores o avisar a la Sala de adscripción o a la Secretaría Operativa de Administración, o del Director General de Recursos Humanos, que se encuentra disponible para trabajar, pues de no hacerlo, sin causa justificada, la falta de la reanudación o del aviso dará origen a que se inicie el cómputo del término por abandono de empleo.

La suspensión decretada al "trabajador" (a) sujeto a proceso por algún delito, subsistirá cuando se le dicte sentencia condenatoria, hasta en tanto el "Tribunal" de Conciliación" dicte el laudo correspondiente.

IV. Irregularidades durante su gestión en el manejo de fondos, recursos y valores:

El Órgano o autoridad competente que determine la "Ley Orgánica" o el "Reglamento Interior" podrán suspender en sueldo y funciones al "trabajador" (a), hasta por sesenta días, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión en tanto se practica la indagatoria correspondiente. En caso de no comprobarse irregularidad alguna, deberán cubrirse los sueldos respectivos al "trabajador" (a) por dicho periodo.

ARTÍCULO 121.- El Órgano o autoridad competente que determine la "Ley Orgánica" o el "Reglamento Interior", con fundamento en el artículo 46 , fracción V, inciso a), c), e) y h), de la "Ley", podrán suspender los efectos del nombramiento, si con ello está conforme el "Sindicato". En caso contrario, el Órgano o autoridad competente podrá

demandar, por conducto de la autoridad facultada legalmente para ello, ante el "Tribunal de Conciliación", la suspensión de los efectos del nombramiento, independientemente del cese del "trabajador" (a).

CAPÍTULO TERCERO
TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 122.- El nombramiento de los "trabajadores" (as) dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para el "Tribunal", por las causas señaladas en la "Ley", en los siguientes casos:

1.- Por renuncia del "trabajador" (a) presentada por escrito ante la Secretaría Operativa de Administración o ante el Magistrado ó Titular del Área a que está adscrito.

La renuncia no libera al "trabajador" (a) de cumplir con las obligaciones establecidas en las presentes "Condiciones".

2.- Por abandono de empleo, cuando el "trabajador" (a):

a) Se ausente del lugar de trabajo, sin causa justificada y por ese motivo deje de atender las funciones que le fueron encomendadas;

b) Sin causa justificada, no se presente a laborar en lugar al que se le comisione, de acuerdo a su nombramiento, si previamente se le han proporcionado los viáticos respectivos.

c) Sin causa justificada, faltare a sus labores permanentes o transitorios teniendo a su cargo el manejo de fondos o valores;

3.- Por abandono sin causa justificada, de las labores técnicas de maquinaria y equipo de cómputo y con ello, ponga en peligro las instalaciones, la salud o la vida de las personas o provoque la suspensión o la deficiencia del servicio;

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

5.- Por muerte del "trabajador" (a);

6.- Por incapacidad permanente del "trabajador" (a) física o mental, que impida el desempeño de sus labores, declarada por el "Instituto".

ARTÍCULO 123.- Por resolución del "Tribunal de Conciliación", en los casos siguientes:

1.- Cuando el "trabajador" (a) incurre en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

Se entiende como falta de probidad u honradez, de manera ejemplificativa para los efectos anteriores:

a) El incumplimiento del "trabajador" (a) de las obligaciones señaladas en el artículo 17, fracciones IV, VI, VII y X de estas "Condiciones".

b) Incurrir el "trabajador" (a), en las prohibiciones establecidas en el artículo 18, fracciones VIII, IX, X, XII, XIII, XV, XVI, XVII, y XVIII de estas "Condiciones".

2.- Cuando faltare el "trabajador" (a) por más de tres días consecutivos a sus labores, sin causa justificada;

3.- Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con trabajo;

4.- Por cometer actos inmorales durante el trabajo;

5.- Por revelar los asuntos secretos o reservados que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo o bajo su custodia;

6.- Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad a las instalaciones del "trabajador" (a);

7.- Desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que recibe de sus superiores;

8.- Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;

9.- Por falta comprobada de cumplimiento de estas "Condiciones". Se entiende por falta de cumplimiento, cuando el "trabajador" (a);

a) Tenga falta de asistencia injustificada por más de doce días al año;

b) Acumule más de tres suspensiones en su función y salario que le fueran impuestos como medidas disciplinarias, en el transcurso de un año;

c) Omita o retrase deliberadamente el cumplimiento de sus obligaciones;

d) Retenga documentación intencionalmente u omita darle el trámite correspondiente;

e) Suspenda total o parcialmente sus labores en forma injustificada;

f) Instigue al personal a que deje de cumplir con sus obligaciones o cometa cualquier acto por la "Ley" y estas "Condiciones";

g) De resultados positivos en la practica del examen antidoping.

10.- Cuando permanezca en prisión como resultado de una sentencia ejecutoria.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Las "Condiciones" surtirán efecto a partir de la fecha de su depósito ante el "Tribunal de Conciliación".

SEGUNDO.- En un término no mayor de 60 días contados a partir de la fecha de depósito de estas "Condiciones", en el "Tribunal de Conciliación", el "Tribunal" y el "Sindicato" instalarán la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y la Comisión de Escalafón.

TERCERO.- Las presentes "Condiciones", serán revisadas en un término de tres años, contados a partir de la fecha de su depósito ante el "Tribunal de Conciliación". En los términos del artículo 87 de la "Ley".

Ciudad de México, a 14 de marzo de 2017.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
FIRMAN

MAG. CARLOS CHAURAND ARZATE
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

ERNESTO LEÓN SÁNCHEZ
SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

LIC. FRANCO G. M. FABBRI VÁZQUEZ
SECRETARIO OPERATIVO DE ADMINISTRACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

AURELIO SÁNCHEZ MARTÍNEZ
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS

LIC. RAMÓN JIMÉNEZ BARRÓN
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

LIC. CRISÓFORO REYES CASTREJÓN
DIRECTOR GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA