INAPAM
INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES

[redacted]

SINTINAPAM

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES

00000052

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES 1

CAPITULO II
DE LAS (LOS) TRABAJADORAS (DORES) 3

CAPITULO III
DE LOS NOMBRAMIENTOS 5

CAPITULO IV
DE LAS JORNADAS DE TRABAJO 8

CAPITULO V
DEL SALARIO 12

CAPITULO VI
DE LA INTENSIDAD, CALIDAD DEL TRABAJO Y CAPACITACIÓN 14

CAPITULO VII
DE LOS RIESGOS DE TRABAJO 15

CAPITULO VIII
DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO 18

CAPITULO IX
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS (LOS) TRABAJADORAS (DORES) 20

CAPITULO X
DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL TITULAR 26

CAPITULO XI
DE LOS DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS 29

CAPITULO XII
DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO 33

CAPITULO XIII
DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO 34

CAPITULO XIV
DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS 36

CAPITULO XV
DE LOS PREMIOS, ESTÍMULOS, RECOMPENSAS CIVILES Y BENEFICIOS ESPECIALES 38

CAPITULO XVI
DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN Y PERMUTAS 42

CAPITULO XVII
DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS 43

TRANSITORIOS 45

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Las disposiciones contenidas en este documento se expiden por el Titular del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, con fundamento en los artículos 1, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, escuchando previamente la opinión del Sindicato y tienen por objeto establecer las Condiciones Generales de Trabajo que habrán de regular las relaciones jurídicas y laborales entre el referido Servidor Público y las (los) trabajadoras (dores) de base a su servicio, siendo la observancia obligatoria para ambos.

ARTÍCULO 2.- La relación jurídica de trabajo entre el Titular y las (los) trabajadoras (dores) de base del Instituto se regirán por:

I.- La Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional;

II.- La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado;

III. Las disposiciones contenidas en estas Condiciones.

ARTÍCULO 3.- En lo no previsto por los ordenamientos Legales citados en el artículo anterior, se aplicaran de forma supletoria:

I.-La Ley Federal del Trabajo, el Código Civil Federal, el Código Federal en Materia de Procedimientos Civiles y las Leyes del orden común, que resulten aplicables, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

ARTÍCULO 4.- En las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán designados:

I.- El Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, como Instituto ó INAPAM;

II.- El Director General del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, como Titular;

III.- Las (los) trabajadoras (dores) de base, como Trabajadoras o Trabajadores;

IV.- El Sindicato Nacional de trabajadores del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, como Sindicato.

V.- El Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de trabajadores del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores; como el C.E.N

VI.- El Presidente del C.E.N. del Sindicato Nacional de trabajadores del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores; como el Presidente del C.E.N.

00000054

VII.- Condiciones Generales de Trabajo, como Condiciones ó CGT;

VIII.- La Ley Federal del Trabajo, como Ley Federal;

IX.- La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, como Ley del ISSSTE.

X.- Al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, como ISSSTE;

XI.- La Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, como Ley;

XII.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como Tribunal;

XIII.- La Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, como Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo.

XIV.- La Comisión Nacional Mixta de Escalafón del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, como Comisión Mixta de Escalafón;

XV.- La Comisión Nacional Mixta de Capacitación del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, como Comisión Mixta de Capacitación;

XVI.- La Comisión Nacional Mixta de Vestuario, Uniformes y Equipo, como Comisión Nacional Mixta de Vestuario, Uniformes y Equipo;

XVII.- Los demás Ordenamientos Legales que se mencionan serán designados con su propia denominación.

ARTÍCULO 5.- Para efecto de las presentes Condiciones, la personalidad jurídica del Titular y demás funcionarios del Instituto, así como de las (los) trabajadoras (dores), la acreditan de acuerdo a lo dispuesto el Titulo Quinto; artículos 24 y relativos, 36, 41, 42, transitorios segundo, tercero y cuarto de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, así como el artículo 23 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales.

ARTÍCULO 6.- El Sindicato acredita su personalidad ante el Titular, con la copia certificada de su registro expedida por el Tribunal, en base a los artículos 80 y 77, fracción IV de la Ley.

ARTÍCULO 7.- El Sindicato tiene personalidad jurídica, para representar ante todas y cada una de las autoridades del Instituto en lo particular y en lo colectivo, a las (los) trabajadoras (dores) los asuntos derivados de la relación laboral, sin perjuicio de la facultad que toda (o) Trabajadora (dor) tiene para ejercer por si sus derechos.

I.- El Sindicato como representante del interés laboral y profesional de todos y cada uno de las (los) trabajadoras (dores) del Instituto tratará por conducto del Comité Ejecutivo Nacional (C.E.N.) todos los asuntos laborales de carácter colectivo, así como aquellos individuales que hubieran solicitado las (los) trabajadoras (dores).

II.- El Comité Ejecutivo Nacional (C.E.N.) con oficio de Reconocimiento, acreditará a sus Delegados Foráneos y Locales y para asuntos especiales podrá acreditar representantes a través de comunicación escrita.

III.- Las peticiones o sugerencias del Sindicato el Instituto las contestará en aproximadamente 10 días hábiles.

CAPITULO II
DE LAS (LOS) TRABAJADORAS (DORES)

ARTÍCULO 8.- Las (los) trabajadoras (dores) del Instituto, se clasificarán en: de base y de confianza.

ARTÍCULO 9.- Son Trabajadoras (es) de confianza, aquellos que realicen las funciones a que se refiere el Art. 5º de la Ley, así como aquellos que señale el Catálogo General de Puestos y Plazas del Gobierno Federal, y el específico del Instituto y por ende, quedan excluidos del régimen establecido en estas Condiciones.

ARTÍCULO 10.- Son Trabajadoras (res) de base los no incluidos en la numeración anterior y que, por tanto, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio continuo sin notas desfavorables en su expediente.

ARTÍCULO 11.- Al crearse puestos no comprendidos en los artículos 5o.y 6o. de la Ley, la clasificación de base o de confianza que les corresponda, se determinará expresamente por disposición legal que formalice su creación, considerando lo señalado en el artículo 20 de la Ley.

A ninguna (ningún) Trabajadora (dor) de base se le asignará una plaza de confianza sin previo aviso y su consentimiento; en caso de que una (un) Trabajadora (dor) acceda a ocupar una plaza de confianza, el Instituto le otorgará la licencia a su plaza de base.

ARTÍCULO 12.- Las (los) trabajadoras (dores) deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros, cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el Titular, escuchando al Sindicato.

ARTÍCULO 13.- Para ser Trabajadora (dor) del Instituto se requiere:

I.- Presentar solicitud por escrito;

II.- Ser mayor de 16 años cumplidos, comprobados con la presentación de la copia certificada del acta de nacimiento, salvo en los puestos que se manejen fondos y valores, en los que deberá tener 18 años de edad como mínimo y otorgar la fianza que se requiera;

III.- Someterse a los exámenes: médico, psicométrico, de capacidad y de conocimiento y ser aprobado en la evaluación total;

IV.- Tener los conocimientos y aptitudes que requiera el puesto;

V.- En su caso, demostrar con cartilla liberada, haber cumplido con el Servicio Militar o la constancia respectiva, de estar cumpliéndolo;

VI.- Ser de nacionalidad mexicana, salvo en el caso previsto, en el artículo 9o. de la Ley;

VII.- Tratándose de profesionales, presentar el Titulo correspondiente o en su caso la Cédula Profesional o Carta de Pasante expedida por la Dirección General de Profesiones;

VIII.- Las (los) trabajadoras (dores) acreditarán sus conocimientos y la práctica necesaria, con constancia o diploma que le otorguen en el o los lugares donde prestaron el trabajo del que manifiesten ser especialistas o donde

realizaron sus estudios;

IX.- Demás documentos de Ingreso que requiere el Instituto

X.- Presentar constancia expedida por la Secretaría de la Función Pública con la que se acredite no estar inhabilitado para desempeñar un puesto en el servicio público.

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

ARTÍCULO 14. Son irrenunciables los derechos que la Ley y las presentes Condiciones establecen en favor de las (los) trabajadoras (dores).

CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
D.F.
SECRETARÍA GENERAL
DE
ACUERDOS

CAPITULO III
DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 15.- Las (los) trabajadoras (dores) prestarán sus servicios en virtud del nombramiento correspondiente.

ARTÍCULO 16.- El nombramiento es el único instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el Instituto, representado por su Titular y la (el) trabajadora (dor) al servicio del mismo. En caso de carecer de éste, se utilizarán otros medios de prueba.

El nombramiento deberá ser expedido por el Director Administrativo o el que sea designado por el Titular, dentro de los 20 días siguientes a la fecha de iniciación de la prestación del servicio, entregándole el original a la (al) Trabajadora (dor) y copia al Sindicato dentro del mismo plazo.

ARTÍCULO 17.- Los nombramientos deberán contener:

I.- Nombre, Nacionalidad, Sexo, Edad, Estado Civil y Domicilio;

II.- Los servicios que deban prestarse, los cuales se determinarán con la mayor precisión posible;

III.- El carácter del nombramiento de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de estas Condiciones;

IV.- La duración de la jornada de trabajo y horario en que debe cubrirse;

V.- El puesto, el sueldo y demás prestaciones que deba percibir la (el) trabajadora (dor), y

VI.- El lugar en que prestará sus servicios.

ARTÍCULO 18.- El nombramiento quedara sin efecto, si la (el) trabajadora (dor) recibiera la orden de presentación y no toma posesión dentro del plazo de 4 días.

ARTÍCULO 19.-También quedará insubsistente todo nombramiento que perjudique derechos escalafonarios de terceros, previo dictamen o laudo ejecutorio que emita la Comisión Mixta de Escalafón o el Tribunal, respectivamente

ARTÍCULO 20.-En ningún caso el cambio de Servidores Públicos del Instituto podrá afectar los derechos de las (los) trabajadoras (dores).

ARTÍCULO 21.- Ningún nombramiento tendrá validez si no es como consecuencia de un dictamen escalafonario emitido por la Comisión de Escalafón, salvo los de última categoría, ajustando estos últimos al artículo 25 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 22.- Las (los) trabajadoras (dores) se clasificarán conforme al Catálogo de Puestos que rige a nivel interno. En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo Institucional de Puestos que rige a nivel interno, participaran conjuntamente el Titular y el Sindicato.

ARTÍCULO 23.- El carácter de los nombramientos podrá ser:

I.- DEFINITIVOS: Los que se otorgan para ocupar plazas vacantes definitivas de acuerdo con el Sistema Escalafonario respectivo, así como los puestos de nueva creación que se consideran como tales;

II.- INTERINOS: Los que se otorgan para ocupar plazas vacantes por licencias concedidas sin goce de sueldo por un periodo no mayor de seis meses.

III.- PROVISIONALES: Los que se otorgan para cubrir plazas vacantes por un periodo mayor de 6 meses, y los que se expidan para cubrir una vacante cuando su titular haya sido cesado y demande ante el Tribunal;

IV.- TIEMPO FIJO: Los que se otorgan para ocupar plazas vacantes con fecha precisa de inicio y de terminación de la relación laboral, y

V.- POR OBRA DETERMINADA: Los que se otorgan para cumplir un trabajo específico.

ARTÍCULO 24.- Tratándose de puestos vacantes o de nueva creación deberán ser asignados conforme al procedimiento que señale el Reglamento de Escalafón correspondiente.

ARTÍCULO 25.- Los puestos de última categoría de nueva creación o los disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, y previo estudio realizado por el Titular, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% por el Titular y el restante 50% por los candidatos que proponga el Sindicato.

ARTÍCULO 26.- El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los derechos y obligaciones inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la Ley y a estas Condiciones.

ARTÍCULO 27.- Los aspirantes para ocupar puestos vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos señalan estas Condiciones.

ARTÍCULO 28.- El Titular dará a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes que se presenten dentro de los 10 días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de puestos de base.

ARTÍCULO 29.- En ningún caso se permitirá el ingreso al Instituto de personal con carácter de meritorio.

ARTÍCULO 30.- Cuando una (un) Trabajadora (dor) sea trasladado de una población a otra el Instituto dará a conocer a la (al) Trabajadora (dor) con 15 días hábiles las causas del traslado, y tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa con 7 días hábiles de anticipación a su traslado, excepto cuando éste lo hubiese solicitado la (el) trabajadora (dor).

Si el traslado es por un periodo mayor de 6 meses, la (el) trabajadora (dor) tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que origine el transporte del menaje de casa, indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta, ascendentes o descendentes o colaterales de segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica, así mismo tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado del cónyuge y parientes mencionados en este párrafo; salvo que el traslado se deba a solicitud de la (del) propia (o) Trabajadora (dor).

Solamente se podrá ordenar el traslado de una (un) Trabajador por las siguientes causas:

I.- Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas;

II.- Por desaparición del centro de trabajo;

III.- Por permuta debidamente autorizada;

IV.- Por fallo del Tribunal;

V.- Por enfermedad debidamente comprobada mediante dictamen médico, expedido por el ISSSTE;

VI.- Como resultado de un dictamen escalafonario, siempre que la (el) trabajadora (dor) lo acepte, y

VII.- Por meritos de la (el) trabajadora (dor) con causa justificada a juicio del Instituto con la intervención del Sindicato siempre y cuando medie petición de la (el) trabajadora (dor).

ARTÍCULO 31.- Serán condiciones nulas y no obligarán a las (los) trabajadoras (dores), aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

I.- Una jornada mayor de la establecida por la Ley y por estas Condiciones;

II.- Un salario inferior al mínimo establecido para las (los) trabajadoras (dores) en general, en el lugar donde se preste el servicio, y

III.- Un plazo mayor de 15 días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

ARTÍCULO 32.- Cuando administrativamente se emitan datos equivocados, se expedirá un nuevo nombramiento en un plazo no mayor de 10 días sin perjuicio alguno para la (el) trabajadora (dor).

ARIA GENERAL
DE
ACUERDOS

CAPITULO IV
DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 33.- Jornada de trabajo es el número de horas que la (el) trabajadora (dor) está obligado a permanecer a disposición del Instituto de acuerdo con la Ley, estas Condiciones, su nombramiento y las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 34.- Horario de trabajo es el tiempo comprendido de una hora a otra determinada, durante el cual la (el) trabajadora (dor) en forma continua o discontinua, desarrolla sus funciones en algunas de las jornadas de trabajo establecidas por las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 35.- La jornada de trabajo diurna es la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas, nocturna es la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas del día siguiente y mixta la que comprende fracciones de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea inferior a 3:30 horas, de ser superior, se computará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

ARTÍCULO 36. La duración máxima de la jornada diurna será de 8 horas, la nocturna será de 7 horas y la mixta de 7:30 horas y los cambios de adscripción no podrán afectarlas, cuando haya afectación ***se*** analizará conjuntamente entre el Titular y el Sindicato.

ARTÍCULO 37.- Las jornadas de trabajo serán las estipuladas en el artículo 36 de estas condiciones, en casos excepcionales se analizará conjuntamente entre el Titular y el Sindicato.

ARTÍCULO 38.- Los horarios de trabajo serán los siguientes:

I.- En Oficinas Administrativas y Trabajo Comunitario es de 8:00 a 15:00hrs

II.- En los Centros de Atención Integral es de 8:00 a 15:00 horas;

III.- En Residencias de Día: 8.00 a 15:30 hrs.

IV.- En albergues el turno matutino: enfermería y afanadores de 7:00 a 14:30 hrs y demás trabajadores de 8:00 a 15:30 hrs; el turno vespertino es de 14:00 a 21:00 horas y el turno nocturno es de 21:00 a 7:00 horas la jornada tendrá una duración de 10 horas, en forma terciada, con un periodo de descanso de 36 horas;

Jornada acumulada: es aquella que tiene que cubrir sábados, domingos, días festivos y los que se señalen de descanso, con un horario de 8:00 a 20:00 horas.

Esta jornada se establece exclusivamente para el personal que ocupa plazas de médico y por excepción, alguna otra, que por necesidades del servicio se requiera.

Las labores que realiza el personal antes citado, es brindar atención médica a los albergados durante los fines de semana y días festivos

ARTÍCULO 39.- Las jornadas de trabajo que contemplan estas Condiciones, deberán ser realizadas con eficiencia, eficacia, calidad y calidez por las (los) trabajadoras (dores) del Instituto.

ARTÍCULO 40.- El registro y control de asistencia de las (los) trabajadoras (dores), se ajustará a las siguientes reglas:

I.- Las (los) trabajadoras (dores) disfrutarán de un lapso de 15 minutos para registro de entradas.

El Instituto, podrá autorizar horarios especiales a las (los) trabajadoras (dores) que estén realizando estudios con validez oficial de educación Media Superior o Superior, otorgando dos horas al inicio o al final de la jornada a las (los) trabajadoras (dores) previa acreditación mediante constancia de inscripción y horario vigente así como previo estudio de la Comisión Mixta de Capacitación.

II.- Si el registro se efectúa entre los 16 minutos después de la hora de entrada acordada, se considerará como retardo.

ARTÍCULO 41.- Se considerarán como faltas injustificadas *de asistencia* de la (el) trabajadora (dor) los siguientes casos;

I.- Cuando no registre su entrada;

II.- Si la (el) trabajadora (dor) efectúa su registro después de los 31 minutos;

III.- Si la (el) trabajadora (dor) abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria, sin autorización de sus superiores y regresa únicamente a registrar su salida;

IV.- Cuando la (el) trabajadora (dor) no registre su salida, salvo en casos en que cuente con la justificación de sus superiores, y

V.- Para aquellos que tengan horario nocturno de 10 horas, se considerará 1 falta de asistencia, por cada inasistencia al desempeño de sus funciones.

Para los casos de incidencias laborales, la (el) trabajadora (dor) tendrá 5 días hábiles a partir del momento de la omisión para hacer las aclaraciones pertinentes.

Cuando por cualquier circunstancia no apareciere el nombre de la (el) trabajadora (dor), en las listas de asistencia correspondientes deberá dar aviso al momento a su superior inmediato

ARTÍCULO 42.- En los casos de siniestro o riesgo inminente, en que peligre la vida de la (el) trabajadora (dor), la de sus compañeros, la de sus jefes o la existencia misma del centro de trabajo, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males, percibiendo la (el) trabajadora (dor) salario sencillo por las horas empleadas, salvo en el caso de lo especificado en el artículo 48 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 43.- Las (los) trabajadoras (dores) tendrán la obligación de laborar en días de descanso obligatorio o en días de descanso semanal, si así lo requieren las necesidades del servicio y se les avisará con 2 días de anticipación.

ARTÍCULO 44.- Las (los) trabajadoras (dores) que desarrollen sus actividades laborales en áreas administrativas que tengan que trabajar en días de descanso obligatorio o en días de descanso semanal porque las necesidades del servicio así lo requieran, deberán ser notificados con 2 días de anticipación.

ARTÍCULO 45.- Cuando se den las circunstancias señaladas en los artículos anteriores se pagará a la (al) Trabajadora (dor) conforme a la Ley Federal en sus artículos 73 y 75.

ARTÍCULO 46.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima establecida se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que pueda trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud, siempre que con

ello no se afecte la buena marcha del Instituto.

ARTÍCULO 47.- Cuando por circunstancias especiales deba aumentarse las horas de jornada establecidas en estas Condiciones, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces consecutivas por semana.

Si por necesidades del servicio se requiere que la (el) trabajadora (dor) labore mayor número de horas extras de las señaladas en el párrafo anterior, estas se pagarán al 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

Para el pago de tiempo extraordinario en días de descanso o descanso obligatorio, se tomará como base el salario correspondiente a dicho día.

ARTÍCULO 48.- En el caso de Albergues cuando la (el) trabajadora (dor) del turno que entra no se presente a laborar dentro de los 31 minutos siguientes, el que sale y que realice las mismas funciones, tendrá la obligación de realizar su trabajo convirtiéndose en una suplencia y percibiendo horas extras de la jornada que supla, siempre y cuando no exista impedimento por parte de la (el) trabajadora (dor), mediando causa justificada, en el entendido de que dicha suplencia no podrá exceder de una vez por semana y de dos veces por mes como máximo.

ARTÍCULO 49.- Por cada 5 días de trabajo disfrutará la (el) trabajadora (dor) de 2 días de descanso cuando menos, con goce de salario, mismos que deberán ser continuos y permanentes, los que preferentemente serán sábado y domingo.

ARTÍCULO 50.- El Instituto concederá a las madres, padres ó tutores trabajadores que comprueben tener la custodia judicial una hora de tolerancia por guardería al inicio de la jornada o al final. Asimismo la hora de tolerancia podrá otorgarse en forma fraccionada, 30 minutos al inicio y 30 minutos al final de su jornada, con ese objeto, sin ninguna otra tolerancia, para lo cual la (el) trabajadora (dor) deberá acreditar que tiene hijo o hijos en edad de guardería, hasta 6 años.

ARTÍCULO 51.- Cuando la (el) trabajadora (dor) solicite se le justifique una inasistencia a través de su Jefe inmediato, el Instituto la computará como día económico.

Asimismo el jefe superior podrá autorizar hasta 2 retardos en una quincena, a partir del tercero se computará como falta con lo cual queda excluido de los Estímulos Económicos aplicables

ARTÍCULO 52.- El control de la permanencia en el trabajo, tendrá por objeto verificar que las (los) trabajadoras (dores) desempeñen ininterrumpidamente sus funciones, con la intensidad y calidad a que se refiere el Capítulo VI, de estas Condiciones y se supervisará y evaluará conforme a lo dispuesto en:

I.- El Reglamento para Controlar y Estimular al Personal del Instituto por Asistencia y Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, y

II.- El Reglamento para Evaluar y Estimular al Personal del Instituto por su Productividad en el trabajo; respecto de las disposiciones de este Capítulo.

ARTÍCULO 53.- El jefe superior de la (el) trabajadora (dor) podrá autorizar que éste interrumpa su permanencia en el trabajo mediante pases de salida, los cuales no deberán de exceder de cuatro horas en un mes calendario, en el entendido de que por cada vez, el permiso no podrá exceder de 2 horas continuas, salvo en los casos de que haga uso

de su media hora de descanso, la cual se especificará, y por excepción podrá ser por notificación previa de la (el) trabajadora (dor) en el día inmediato anterior y/o a consideración del jefe el mismo día, el cual se podrá considerar como omisión de entrada o de salida.

ARTÍCULO 54.- Para que sea procedente la autorización de un pase de salida la (el) trabajadora (dor) deberá registrar previamente su asistencia.

El Instituto revisando la trayectoria laboral de la (el) trabajadora (dor), podrá conceder tolerancias en sus horarios a aquellas (los) trabajadoras (dores) que por motivos de enfermedad mayor de su cónyuge, concubina(o), o hijas(os) menores de 15 años de edad, para lo cual la (el) trabajadora (dor) debe exhibir las constancias médicas emitidas por el ISSSTE. Escuchando la opinión del Sindicato.

ARTÍCULO 55.- Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial (1° de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; 1° de mayo, 05 de mayo, 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 1° de diciembre de cada 6 años, (cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo) y 25 de diciembre) y los que determinen las Leyes Federales y Locales en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral, así como el tercer lunes de agosto, para conmemorar el día de la (el) trabajadora (dor) del INAPAM. Las (los) trabajadoras (dores) de albergues que laboran en ese día lo disfrutarán en forma escalonada, en un tiempo máximo de 60 días.

CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
CD. D.F.
LA GENERAL
DE
ERDOS

00000064

CAPITULO V
DEL SALARIO

ARTÍCULO 56.- Salario es la retribución que debe pagar el Titular al Trabajador por los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas o que se asignen.

ARTÍCULO 57.- El salario total de las (los) trabajadoras (dores) será el que se establezca en los tabuladores regionales para cada puesto, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

ARTÍCULO 58.- El salario será uniforme para cada uno de los puestos del Gobierno Federal, y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los presupuestos de egresos respectivos.

ARTÍCULO 59.- A todo trabajo desempeñado en puesto, categoría, jornada, condiciones y eficiencia iguales, corresponderá salario igual.

ARTÍCULO 60.- Los salarios que perciban las (los) trabajadoras (dores) del Instituto serán cubiertos a más tardar los días 15 y último de cada mes, en moneda de curso legal, en cheque o a través de tarjeta de débito bancaria.

Si el día de pago no es laborable el salario se cubrirá anticipadamente.

ARTÍCULO 61.- Los pagos de los salarios se efectuarán en el lugar en que las (los) trabajadoras (dores) presten sus servicios, estableciéndose los horarios más convenientes y adecuados para este propósito.

ARTÍCULO 62.- Cuando por alguna circunstancia no se hiciere el pago en su lugar de trabajo, como en los Albergues y Residencias, se les dará la facilidad necesaria dentro de las horas de trabajo para efectuar el cobro.

ARTÍCULO 63.- El salario se pagará directamente a la (al) Trabajadora (dor), sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta escrita ante 2 testigos y certificada por la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal.

ARTÍCULO 64.- Por cada 5 años de servicio prestados, hasta llegar a los 25, las (los) trabajadoras (dores) tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima. Para este efecto el Instituto hará las gestiones conducentes antes del mes de agosto del año anterior a que corresponda.

ARTÍCULO 65.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones a los salarios de las (los) trabajadoras (dores) cuando se trate:

I.- De deudas contraídas con el Instituto por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con excesos, errores o pérdidas debidamente comprobadas;

II.- Del cobro de cuotas sindicales ordinarias, extraordinarias y aquellas que sean solicitadas por el C.E.N, el Instituto se responsabilizará de que estos descuentos se realicen a las (los) trabajadoras (dores) sindicalizados. Ó de la aportación de fondos para la construcción de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que la (el) trabajadora (dor) hubiere manifestado previamente de manera expresa su conformidad.

III.- De los descuentos ordenados por el ISSSTE con motivo de obligaciones contraídas por las (los) trabajadoras (dores);

IV.- De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir pensión alimenticia, que fuere exigida al Trabajador;

V.- De cubrir obligaciones a cargo de la (el) trabajadora (dor) en las que éste haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas. Siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en Institución Nacional de Crédito autorizada al efecto, y

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 el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por la (el) trabajadora (dor) y no podrán exceder del 20% del salario.

ARTÍCULO 66.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un 100% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria, sin que exceda de 3 horas diarias ni de 3 veces consecutivas por semana.

ARTÍCULO 67.- Las horas extraordinarias en días festivos o de descanso obligatorio se pagaran con un 200% más del salario asignado a las horas ordinarias sin que exceda de 3 horas, las que se pagaran conforme a la Ley.

ARTÍCULO 68.- Para trabajar tiempo extraordinario se requiere la aceptación expresa y la autorización por escrito del jefe inmediato superior.

ARTÍCULO 69.- El tiempo extraordinario se pagará, a más tardar, en un tiempo equivalente a la segunda quincena después de haberlo trabajado.

ARTÍCULO 70.- En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos 27, 28, 29 y 30 de la Ley, las (los) trabajadoras (dores) recibirán salario integro. Cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes. Cuando el Instituto, requiera que la (el) trabajadora (dor) preste sus servicios durante sus días de descanso obligatorio estos se considerarán como días festivos trabajados y se les pagará un salario doble.

Las (los) trabajadoras (dores) que presten sus servicios durante el día domingo tendrán derecho a un pago adicional de un 25% sobre el monto de su sueldo o salario, de los días ordinarios de trabajo.

ARTÍCULO 71.- Las (los) trabajadoras (dores) que en los términos del artículo 30 de la Ley, disfruten de uno o de los dos períodos de 10 días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de 50% sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos períodos.

ARTÍCULO 72.- Las (los) trabajadoras (dores) tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos de la Federación, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre, y el otro 50% a más tardar el 15 de enero y será equivalente a 40 días de salario, cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal dictará las Normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos, en caso de que la (el) trabajadora (dor) hubiere prestado sus servicios menos de 1 año.

CAPITULO VI
DE LA INTENSIDAD, CALIDAD DEL TRABAJO Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 73.- Las (los) trabajadoras (dores) en el desempeño de sus funciones, deberán realizar un servicio público continuo que por su propia naturaleza debe ser la de más alta calidad y eficiencia.

ARTÍCULO 74.- El trabajo deberá desempeñarse con la intensidad y la calidad que se determine en estas Condiciones y en los Manuales de Organización y Procedimientos del Instituto de los cuales siempre habrá un ejemplar en la oficina del jefe de departamento, para consulta de las (los) trabajadoras (dores).

ARTÍCULO 75.- La intensidad es el grado de energía, colaboración y dedicación que debe poner la (el) trabajadora (dor), para lograr dentro de su jornada de trabajo, según sus aptitudes, un mejor desempeño de las funciones encomendadas y no será mayor de la que racional y humanamente puede desarrollar.

ARTÍCULO 76.- Para efectos del artículo anterior, se entiende por desempeño, la realización de las actividades y funciones que deben desarrollar las (los) trabajadoras (dores), de conformidad con el puesto que tienen asignado para lograr una mayor productividad en el trabajo.

ARTÍCULO 77.- La calidad, es el conjunto de propiedades que debe aportar la (el) trabajadora (dor) a sus labores, tomando en cuenta la diligencia pulcritud, esmero, presentación, eficiencia, eficacia y discrecionalidad que la (el) trabajadora (dor) deba desempeñar según el tipo de funciones o actividades que le sean encomendadas.

ARTÍCULO 78.- El Instituto con la intervención del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de las (los) trabajadoras (dores), establecerá niveles promedio de productividad para cada puesto. Para este fin, el Instituto, además de la intensidad, calidad, diligencia, eficacia y eficiencia, mencionadas en el presente capítulo, considerará los factores relativos a responsabilidad, discrecionalidad, disciplina, asistencia, puntualidad y permanencia en la prestación del servicio, establecidos en un sistema de Evaluación del Desempeño y Productividad en el Trabajo.

ARTÍCULO 79.- Productividad es la calidad de la relación entre los resultados obtenidos, bienes o servicios y los factores o recursos utilizados como son: maquinaria, equipo, tecnología e insumo, incluyendo tanto los recursos humanos como presupuestales y que mide el grado de la eficiencia con que se emplean los recursos en conjunto.

ARTÍCULO 80.- Existirá un Sistema de Evaluación del Desempeño y Productividad en el trabajo que correlativamente incentivará a las (los) trabajadoras (dores), conforme a lo establecido en el Reglamento para Evaluar y Estimular al personal del Instituto por su productividad en el trabajo.

CAPITULO VII
DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 81.- Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos las (los) trabajadoras (dores) con motivo de sus labores o en el ejercicio de ellas y se regirán por lo establecido en el artículo 110 de la Ley.

Para reducir al mínimo los riesgos, el Instituto solicitará entre los organismos de Seguridad Industrial, asesoría para las (los) trabajadoras (dores) y en los centros de trabajo que así lo requieran.

ARTÍCULO 82.- Enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por causa repetida por largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña la (el) trabajadora (dor) o del medio en que se ve obligado a trabajar y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional, permanente o transitoria, que puede ser originada por agentes físicos, químicos o biológicos.
Para efectos de este capítulo, se aplicará la tabla de enfermedades profesionales que señale la Ley Federal en el capítulo respectivo.

ARTÍCULO 83.- En materia de riesgos de trabajo, se regirá por lo previsto en la Ley del ISSSTE.

ARTÍCULO 84.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica, física o psíquica, perjuicio o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte; producidos en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente. Quedan incluidos en la definición anterior, los accidentes que se produzcan al trasladarse la (el) trabajadora (dor) directamente de su domicilio al lugar del trabajo y viceversa.

Los accidentes que sufran las (los) trabajadoras (dores) durante el desempeño de una comisión fuera de su centro de trabajo, también se considerarán como accidente de trabajo.

ARTÍCULO 85.- Las medidas administrativas que el Instituto adoptará para la formación o instrucción de los antecedentes que sirvan de elementos de juicio para establecer la procedencia, o no, de la aplicación correcta de los ordenamientos legales dictados en la materia, son los siguientes:

I.- En caso de accidentes internos:

a) Se proporcionará al afectado el servicio médico de urgencia con que cuente el centro de trabajo, o bien, si así lo ameritara, se ordenará su traslado al centro médico de urgencia más próximo, ya sea oficial o particular; (médico particular, hospital, clínica), lo anterior siempre y cuando no existan servicios médicos del ISSSTE, en la localidad de que se trate.

b) Se levantará acta administrativa por parte del Instituto con la asistencia de 2 testigos y con la intervención de la representación sindical. Se hará constar el lugar, fecha, hora y circunstancias especiales o particulares, que concurrieron en el accidente y si ello es posible, la del mismo Trabajador accidentado. Se procurará que los testigos y el afectado firmen el acta, si saben hacerlo, o bien, tomar su huella digital, particularmente la del pulgar de la mano derecha.

c) Para los efectos del artículo aplicable de la Ley del ISSSTE, dar aviso a éste dentro de los 3 días siguientes en que ocurrió el accidente, acompañado en su caso, de una copia del acta a que se refiere el párrafo anterior, al igual que a las autoridades superiores administrativas.

d) Recabar del médico particular o de la Institución Oficial correspondiente, el certificado de las lesiones que presentó la (el) trabajadora (dor) al ocurrir el accidente.

e) En su caso hacer del conocimiento del Agente del Ministerio Público de la jurisdicción local o federal, los hechos o antecedentes ocurridos, comunicando esta circunstancia a la Subdirección Jurídica del Instituto.

f) Al terminar la atención médica, obtener del o de los médicos que atendieron a la (al) Trabajadora (dor), el certificado relativo a determinar si éste se encuentra o no, capacitado para reanudar el trabajo.

g) En caso de muerte de la (el) trabajadora (dor), el Instituto apoyara a los deudos para la tramitación del certificado de defunción o autopsia del mismo.

II.- Para el caso de accidentes externos, tan pronto como se reciba la notificación del accidente, se adoptarán las siguientes medidas:

a) Se cerciorará del lugar en que se encuentre la (el) trabajadora (dor) accidentado, constatando cualquier estado físico en que se halle, ya sea por medios directos o indirectos, y dictará en su caso las medidas para que se proporcione la atención médica requerida.

b) Dar de inmediato el aviso sobre el accidente al Agente del Ministerio Público de la jurisdicción, ya sea local o federal.

c) Levantar el acta administrativa que se ha consignado en el inciso b) de la fracción primera de este artículo.

d) Dar aviso y obtener los certificados que se han mencionado en los incisos c), d), f) y g) de la fracción primera de este artículo.

ARTÍCULO 86.- Para integrar lo más completo posible el expediente administrativo para los casos de accidentes de trabajo, la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal, a través de la (el) trabajadora (dor) o sus familiares, recabará los siguientes documentos:

I.- Cuando los accidentes originen alguna incapacidad al Trabajador, el expediente se integrara con:

a) Acta administrativa.

b) Certificado médico de lesiones.

c) Constancia de servicios de la (el) trabajadora (dor) con la indicación del puesto, sueldo, antigüedad, fecha de ingreso y adscripción.

d) Aviso al ISSSTE y a las autoridades superiores del Instituto, respecto a la fecha, hora, lugar y circunstancias del accidente.

e) Certificado médico que determine si la (el) trabajadora (dor) está incapacitado para reanudar su trabajo y en su caso, la determinación del grado de incapacidad que se produjo.

II.- Cuando el accidente origine la muerte de la (el) trabajadora (dor), el expediente se integrará con:

00000069

a) Acta administrativa.

b) Certificado médico de lesiones y autopsia.

c) Acta de registro civil, correspondiente a defunción.

d) Acta del Agente del Ministerio Público Federal del Fuero Común, o de otras autoridades que hayan intervenido en el conocimiento del accidente o de averiguación respectiva.

e) Constancia de la oficina de adscripción de la (el) trabajadora (dor), en la que se indique la comisión o servicio que desempeñaba al ocurrir el accidente.

f) Constancia de servicios en la que aparezca el puesto, adscripción y sueldo correspondiente a la Trabajadora (dor), indicando si es de base, lista de raya, eventual, por tiempo fijo u obra determinada.

g) Acta de matrimonio y de nacimiento o de adopción de los hijos menores de 18 años.

h) Aviso al ISSSTE y al Titular respecto a la fecha, hora, lugar y circunstancias particulares del accidente, así como el nombre, puesto, sueldo y adscripción de la (el) trabajadora (dor).

Se integrará el expediente por triplicado y el original del mismo se remitirá de inmediato al Departamento de Medicina del Trabajo del ISSSTE, o bien, a la Subdirección Jurídica de este Organismo cuando se trate de personal que no sea derechohabiente del referido Instituto.

Siempre se deberá enviar a la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal una copia del expediente para efectos de control.

ARTÍCULO 87.- Cuando a consecuencia de un riesgo profesional la (el) trabajadora (dor) presente la incapacidad dictaminada por el ISSSTE, a través de la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, se le asignarán las funciones que pueda desempeñar.

CAPITULO VIII
DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 88.- Para dar cumplimiento en lo dispuesto por la fracción II del artículo 43 de la Ley, en el Instituto se integrará una Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo con igual número de representantes del Instituto y del Sindicato y podrá asistirse por Comisiones Auxiliares que correspondan a cada centro de trabajo, para que la misma emita lineamientos tendientes a disminuir y prevenir riesgos de trabajo, y determinar las áreas nocivo-peligrosas.

La Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo emitirá también el Reglamento de Funcionamiento de las Comisiones Auxiliares de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto,

ARTÍCULO 89.- El Instituto instalará en todos los centros de trabajo, sanitarios suficientes para uso de sus Trabajadoras (res), así como vestidores y guardarropas para el servicio personal de la (el) trabajadora (dor), de acuerdo con las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 90.- La Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo se reglamentará por sus normas internas, por las disposiciones contenidas en este capitulo y en las Leyes en la materia. Asimismo esta Comisión velará por que se cumplan las disposiciones que en materia de salud se establezcan para los Institutos Nacionales de Salud.

ARTÍCULO 91.- A fin de prevenir los accidentes en el Instituto, se observarán las siguientes disposiciones, además de las que contenga el Reglamento Interno de La Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo:

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

II.- En las zonas restringidas, en las bodegas y en los lugares en que haya artículos flamables o explosivos, estará prohibido fumar, encender fósforos, y en general realizar actos que pudieran provocar incendios.

La Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigilará el buen uso de los botiquines, así como el equipo de seguridad en todas las áreas del Instituto y que sean en cantidad necesaria y en condiciones de uso, contando siempre con los implementos necesarios para primeros auxilios.

ARTÍCULO 92.- El Titular mantendrá en cada centro de trabajo, todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que esta obligado, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 93.- Para la prevención de riesgos de trabajo a que se refiere el artículo anterior, el Titular adoptará las medidas de seguridad necesarias, señaladas por La Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo que las (los) trabajadoras (dores) deberán acatar en sus términos.

ARTÍCULO 94.- Para evitar riesgos profesionales se observaran las siguientes disposiciones:

I.- Las (los) trabajadoras (dores) sólo podrán trabajar en maquinas en instalaciones peligrosas por razón de su cargo; siempre y cuando estén debidamente protegidos con el equipo adecuado que proporcione el Instituto;

II.-. Las instalaciones donde presten sus servicios las (los) trabajadoras (dores) del Instituto, deberán reunir las condiciones óptimas para el buen desempeño de sus actividades, siendo revisadas periódicamente por La Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo y a petición de las (los) trabajadoras (dores);

00000071

III.- A falta de las (los) trabajadoras (dores) que se mencionan en la fracción I de este artículo, las labores se desarrollarán por los que, con autorización de La Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, tengan los conocimientos necesarios;

IV.- Dentro de la jornada de trabajo, las (los) trabajadoras (dores) serán instruidos para proporcionar primeros auxilios y sobre maniobras contra incendios, terremotos, evacuaciones y siniestros en general;

V.- Las (los) trabajadoras (dores) tendrán obligación de avisar inmediatamente a los jefes y a La Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, cualquier peligro que observen o del que tengan conocimiento, por descomposturas de máquinas, de las instalaciones o de otra naturaleza, que puedan dar origen a la realización de los riesgos profesionales, y

VI.- Las (los) trabajadoras (dores) serán cambiados de los lugares donde presten sus servicios, cuando padezcan de enfermedades que se agraven por las condiciones climáticas o cuando se demuestre que su permanencia en ese lugar es perjudicial a su salud, mediante certificado médico expedido por el ISSSTE, que indicará los lugares en que pueda continuar prestando sus servicios.

ARTÍCULO 95.- Las (los) trabajadoras (dores) se sujetarán a exámenes médicos en los siguientes casos: IV

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

II.- Por enfermedad, para la comprobación de éstas y resolución de licencias o cambio de adscripción, a solicitud de la (el) trabajadora (dor) o el Instituto;

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

IV.- Cuando se observe que alguna (algún) Trabajadora (dor) concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas, enervantes o sustancias medicamentosas;

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

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

ARTÍCULO 96.- En los casos de las fracciones II, III, IV, V y VI del artículo anterior, los jefes inmediatos o superiores estarán facultados para ordenar que se practiquen los exámenes por médicos del ISSSTE o por particulares a falta de aquellos. IV

CAPITULO IX
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS (LOS) TRABAJADORAS (DORES)

ARTÍCULO 97.- Las (los) trabajadoras (dores) del Instituto tendrán derecho a:

I.- Percibir los salarios o emolumentos que le corresponden por el desempeño de sus funciones ordinarias y extraordinarias, en los términos de estas Condiciones;

II.- Participar en los concursos y movimientos escalafonarios y ser promovido cuando el dictamen respectivo les favorezca;

III.- Disfrutar del servicio médico establecido por el ISSSTE y gozar de las prestaciones que el mismo Instituto otorga;

IV.- Obtener el permiso o licencia, con o sin goce de sueldo, por el tiempo y los motivos señalados en estas Condiciones;

V.- Recibir los estímulos, prestaciones y recompensas que establecen estas Condiciones, siempre que se reúnan los requisitos que para su otorgamiento se establecen en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y estas Condiciones;

VI.- Que se acrediten en su expediente las notas buenas y de mérito a que se haga acreedor;

VII.- Durante las horas de jornada legal, las (los) trabajadoras (dores) tendrán obligación de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando así lo determine el Titular y el Sindicato;

VIII.- Ser reinstalado en su empleo, cargo o comisión, en los casos señalados en la Ley y en estas Condiciones;

IX.- Recibir del Titular, copias de toda la documentación de asuntos que les afecten y competan, en un término no mayor de 10 días a la fecha de su expedición;

X.- Recibir un trato cordial y respetuoso por parte de sus jefes y compañeros de trabajo;

XI.- Recibir del Instituto la ropa de trabajo necesaria, adecuada y de calidad para el desempeño de sus labores, conforme a la normatividad y programas presupuestarios a través de la Comisión Nacional Mixta de Vestuario, Uniformes y Equipo que se integrará con 2 representantes por el Instituto y 2 representantes por el Sindicato, quien será el órgano encargado de establecer las normas, procedimientos y catálogos, así como de regular la dotación de los uniformes en la calidad y cantidad que se requieran debiendo usar el último entregado, de la siguiente manera:

El Instituto proporcionará al personal que se indica, cada 6 meses lo siguiente:

	CAMISOLA	PANTALÓN	CALZADO
AFANADORES	2	2	1
MANTENIMIENTO	2	2	1
CHÓFERES	2	2	1

El Instituto proporcionará al personal que se indica, cada año lo siguiente:

	CALZADO	FAJA	DELANTAL PROTECTOR
CHÓFERES		1	
AFANADORES		1	
ENFERMERÍA	2	1	
COCINA	2	1	
MANTENIMIENTO		1	
RADIÓLOGO			1
MEDICO	1		
ODONTÓLOGO	1		

El Instituto proporcionará al personal que se indica cada 6 meses lo siguiente:

	BATA	FILIPINA	UNIFORME COCINA	UNIFORME ENFERMERÍA	JGO. ROPA DEPORTIVA
MEDICO	2				
TRABAJO SOCIAL	2				
PROFESORES					
RADIÓLOGO		2			
COCINA			2		
ENFERMERÍA				2	
PROMOTORES					2
ODONTÓLOGO	2				
QUÍMICO	2				
PSICÓLOGO	2				

El Instituto proporcionará al personal sindicalizado de rama administrativa cada 6 meses lo siguiente:

Personal femenino: (Traje sastre 2), el cual podrá contener dos faldas, o dos pantalones, o una falda y un pantalón, a petición de la trabajadora.
Personal masculino: (Pantalón 2, Saco 2).

Lo no previsto en esta fracción y que se justifique su requerimiento, la Comisión Nacional Mixta de Vestuario, Uniformes y Equipo lo evaluará y determinara su procedencia, así como cualquier cambio o modificación, de acuerdo a lo previsto en el presente capítulo.

XII.- Recibir oportunamente para el desempeño de sus funciones los útiles, instrumentos, materiales, y en general todo aquello que requiera de acuerdo con sus actividades. En ningún caso será responsable la (el) trabajadora (dor) por la no ejecución de los trabajos que se le hayan encomendado si comprueba haber notificado oportunamente a sus superiores la falta de aquellos elementos;

XIII.- Las (los) trabajadoras (dores) tendrán derecho a tomar el día registrado como cumpleaños u onomástico;

XIV.- Las Madres Trabajadoras que estén debidamente registradas en la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal, tendrán derecho a descansar el día 10 de Mayo si este fuera laborable, si esta fecha cayera en sábado o

domingo, las madres Trabajadoras de albergues, que laboran en ese día lo disfrutarán en forma escalonada.

XV.- Ser escuchados por su jefe inmediato en los planteamientos y/o sugerencias relacionados con asuntos o problemas que les interesen o les afecten en su trabajo;

XVI.- Ser atendidos en primera instancia respecto a los candidatos de nuevo ingreso, para cambiar de turno;

XVII.- Participar en los cursos de capacitación adiestramiento o especialización que se programen de conformidad con el Reglamento de Capacitación, trasmitiendo los conocimientos adquiridos a sus compañeros, así como copia del material obtenido.

XVIII.- Que se acrediten en sus expedientes las Notas Buenas y de Mérito Relevante a que se hagan merecedores;

XIX.- Recibir capacitación y adiestramiento;

XX.- Participar en las actividades sociales, deportivas y culturales que organice el Instituto y/o el Sindicato, atendiendo al programa de actividades que en forma anual se presenta, como serían entre otras, pago de arbitrajes, enseres deportivos, visitas a diferentes lugares, convivencias de integración familiar, obras de teatro, etc.

XXI.- Obtener del Titular permiso para asistir a las asambleas, los congresos y actos sindicales cuando se verifiquen en días y horas laborables, previo aviso de la representación sindical siempre y cuando su ausencia no cause un perjuicio en el servicio;

XXII.- Recibir asesoría y defensa jurídica por parte del instituto, en los términos de las presentes Condiciones;

XXIII.- Recibir los beneficios y disfrutar de las prestaciones que señale la Ley, la Ley del ISSSTE y las presentes Condiciones;

XXIV.- Cuando las (los) trabajadoras (dores) sean denunciados por causas directamente relacionadas con el cumplimiento de sus habituales funciones y obligaciones como servidores del Instituto y siempre que no se trate de faltas o delitos cometidos en contra del propio Instituto, este se obliga a asesorar jurídicamente y en su caso promover la defensa legal de la (el) trabajadora (dor) denunciado, lo anterior no será aplicable cuando al ocurrir los hechos motivo de la denuncia, la (el) trabajadora (dor) se encuentre bajo los efectos de algún enervante, droga, en estado de ebriedad o alguna otra causa imputable al trabajador.

XXV.- Las (los) trabajadoras (dores) del área médica que presten sus servicios en el Instituto, tendrán derecho a ser beneficiados con un seguro de riesgo profesional, que los amparare de las responsabilidades que durante la práctica de la medicina incurrieren (Penal, Civil y Administrativa), pactando con dichos trabajadores siempre y cuando estos estén de acuerdo en ser beneficiados con dicho seguro, a que se les descuente un 30% del costo total del seguro con cargo a su nomina, de conformidad con la asignación presupuestal destinada al Instituto para seguros.

ARTÍCULO 98.- Son obligaciones de las (los) trabajadoras (dores) del Instituto:

I.- Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores;

II.- Desempeñar las funciones propias de su nombramiento con la intensidad, honestidad, eficiencia, cuidado y esmero apropiado;

III.- Guardar la reserva o discreción debida, a los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;

IV.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro la vida, la salud la seguridad propia y la de sus compañeros;

V.- Abstenerse de hacer propaganda dentro de los edificios y lugares de trabajo, durante las horas de labores;

VI.- Asistir a los cursos de capacitación, especialización u otros semejantes, que programe el Titular para mejorar su preparación, eficiencia y aptitudes para el desarrollo del trabajo, estos cursos se implantarán dentro de la jornada de trabajo;

VII.- Observar las medidas tendientes a evitar riesgos profesionales, asimismo, las medidas higiénicas que se establezcan por la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, usando durante sus labores el equipo de protección necesario que para su seguridad les proporcione el Titular en sus diferentes trabajos;

VIII.- Conservar en buen estado los instrumentos, vehículos, maquinaria y demás bienes que se les proporcionen para el desempeño de sus labores, y devolverlos sin mas deterioro que el derivado del uso normal de dichos bienes o del daño sufrido por causa de fuerza mayor, cuando sean requeridos por el personal autorizado o dejen de prestar sus servicios en el Instituto, sin cargo económico para la (el) trabajadora (dor);

IX.- Devolver oportunamente al Instituto los materiales y artículos de consumo no utilizados en el servicio;

X.- Someterse a los exámenes médicos que correspondan;

XI.- Registrar su domicilio particular en la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal comunicando a la misma cualquier cambio.

XII.- Presentarse al Instituto, dentro de las horas de trabajo, en las actividades cívicas y deportivas que fije el Titular, salvo los casos en que estén imposibilitados, de acuerdo con lo ordenado por el artículo 31 de la Ley;

XIII.- Tratar al público, a sus jefes, a sus compañeros y subordinados, con la atención y cortesía propia de sus funciones como servidores públicos; absteniéndose de toda palabra o acto, que pueda relajar los principios de autoridad, de disciplina y de respeto a la dignidad humana;

XIV.- Tratar siempre los asuntos oficiales a su cargo con su jefe inmediato superior, salvo causa justificada;

XV.- Prestar auxilio en cualquier momento, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligre el personal o bienes del Instituto, siempre que con ello no ponga en peligro su vida;

XVI.- En caso de enfermedad, dar aviso oportuno el mismo día de su ausencia a su Jefe Inmediato, sin perjuicio de solicitar a la unidad del ISSSTE que corresponda, la atención médica necesaria. Las (los) trabajadoras (dores) en un plazo no mayor de 48 horas, deberán acreditar la ausencia de sus labores con la incapacidad médica correspondiente expedida por el ISSSTE, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados;

XVII.- Presentarse a sus labores al día siguiente de que concluya la licencia que por cualquier causa se le haya concedido, en la inteligencia de que de no hacerlo, desde esa fecha comenzarán a computarse las faltas de asistencia para los efectos a que hubiere lugar;

XVIII.- Comunicar al momento, a sus superiores, las observaciones y medidas que estimen pertinentes sobre los

desperfectos de maquinaria, instalaciones, equipo, herramienta u otros bienes que estén o no a su cargo, que tienda a evitar daños o perjuicios al Instituto, a sus compañeros de trabajo o a ellos mismos;

XIX.- Presentarse al lugar de adscripción que le sea asignado en un plazo no mayor del que la distancia y los medios de transporte que utilice la (el) trabajadora (dor), le permitan en los términos de estas Condiciones;

XX.- Hacer entrega de acuerdo con las disposiciones en vigor, de fondos valores, bienes y documentos que estén a su cargo antes de separarse del servicio o bien, cuando sean requeridos para ello por causas justificadas y por personal autorizado. Este plazo se contará a partir de la fecha en que hubieren hecho entrega de las oficinas, objetos y documentos a su cargo;

XXI.- Abstenerse de efectuar en los locales, edificios y vehículos del Instituto sorteos, rifas o actos de comercio, en general, distraerse con asuntos ajenos a sus labores;

XXII.- Abstenerse de concurrir en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, o provocarse tales estados en la jornada de labores, siempre y cuando, en el caso de drogas o narcóticos, no se trate de fármacos prescritos por médico autorizado y que tal situación se haga del conocimiento del jefe inmediato superior al inicio de la jornada;

XXIII.- Abstenerse de patrocinar o representar a cualquier persona en trámite ante el Instituto, o en contra de éste, a no ser que en este último caso se trate de procedimiento de defensa dé sus intereses como Trabajador o sea representante sindical;

XXIV.- Abstenerse de entorpecer u obstruir las labores de los compañeros de trabajo y suspender o demorar las propias, aún cuando se permanezca en el puesto;

XXV.- Abstenerse de sustraer de la oficina, así como de las unidades del Instituto, bienes del mismo, de cualquier naturaleza, cuando no exista autorización u orden del jefe inmediato;

XXVI.- Abstenerse de dar a los vehículos, útiles, herramientas y material de trabajo, usos distintos al de aquellos que estén destinados;

XXVII.- Abstenerse de portar armas de cualquier clase durante las horas de labores. Se exceptúa de esta disposición al personal que por razón del trabajo que desempeña esté autorizado por las autoridades competentes y por el Instituto para ello;

XXVIII.- Abstenerse de realizar actos de usura con sus compañeros de labores;

XXIX.- Abstenerse de solicitar al público gratificaciones, obsequios o dádivas por actos u omisiones, por dar preferencia al despacho de algún asunto;

XXX.- Abstenerse de hacer anotaciones falsas o impropias en todo documento oficial, en los muebles o inmuebles;

XXXI.- Abstenerse de causar daños o destruir edificios, instalaciones, obras; maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo y demás objetos que estén al servicio del Instituto;

XXXII.- Abstenerse de proporcionar sin la debida autorización, documentos e informes de los asuntos del Instituto del área de adscripción a su cargo.

XXXIII.- Observar los Reglamentos de la Comisión Mixta de Escalafón de la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, y Capacitación que emanen de la Ley y de estas Condiciones.

XXXIV.- Abstenerse de registrar, firmar o alterar la lista o cualquier otro medio de control de asistencia de un trabajador con el fin de encubrir retardos, o faltas de asistencia propia o de otro trabajador.

XXXV.- Portar el uniforme otorgado por el Instituto para el desempeño de sus funciones laborales, en caso de no utilizarlo será excluido de dicha prestación por un año y sancionado conforme a las presentes CGT.

CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
CO, D.F.
RIA GENERAL
DE
ERDOS

CAPITULO X
DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DE EL TITULAR

ARTÍCULO 99.- Son obligaciones y facultades del Titular:

I.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a las (los) trabajadoras (dores) sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representan la única fuente de ingreso familiar, a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón;

II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y previsión de accidentes a que está obligado el Titular, constituyendo la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, conjuntamente con el Sindicato, la cual dictará las medidas correspondientes y que funcionará de acuerdo con su propio reglamento;

III.- Revisar periódicamente el catálogo de puestos y tabuladores que a nivel interno se tenga establecido. En su formulación, aplicación y actualización, participarán conjuntamente el Titular y el Sindicato;

IV.- Reinstalar a las (los) trabajadoras (dores) en los puestos de los cuales los hubiesen separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fueran condenados por laudos ejecutoriados. En los casos de supresión de puestos, las (los) trabajadoras (dores) afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en puesto y nivel;

V.- Cubrir a las (los) trabajadoras (dores) salarios, compensaciones, gratificaciones, primas, indemnizaciones, prestaciones, estímulos, premios, recompensas y en general todo el emolumento al que tenga derecho en los términos y plazos que se establecen en las condiciones la Ley, la Ley del ISSSTE y las demás disposiciones legales vigentes;

VI.- Proporcionar a las (los) trabajadoras (dores) útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo correspondiente;

VII.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que las (los) trabajadoras (dores) reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales, comprendidos en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades no profesionales.

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos, de enfermedades no profesionales y maternidad.

c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

d) Asistencia médica y medicinas para los familiares de la (el) trabajadora (dor), en los términos de la Ley del ISSSTE.

e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública, en las que se impartan los cursos necesarios para que las (los) trabajadoras (dores) puedan adquirir los conocimientos para obtener ascenso conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

g) Propiciar cualquier medio que permita a las (los) trabajadoras (dores) del Instituto el arrendamiento o la compra de

habitaciones baratas.

h) Constituir depósitos en favor de las (los) trabajadoras (dores) con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas, para construirlas, repararlas o ampliarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán entregadas al ISSSTE cuya Ley regulará los procedimientos y formas, conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

VIII.- Incorporar a las (los) trabajadoras (dores) que no lo estén, al régimen de la Ley del ISSSTE, así como a las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la Ley y los reglamentos vigentes.

IX.- Conceder licencia a sus Trabajadoras (dores), sin menoscabo de sus derechos y antigüedad en los siguientes casos:

a) Para el desempeño de comisiones sindicales.

b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencias diferentes a las de su adscripción.

c) Para desempeñar cargos de elección popular.

d) A Trabajadoras (dores) que sufran enfermedades no profesionales, en los términos de la Ley.

e) Por razones de carácter personal de la (el) trabajadora (dor).

X.- Efectuar los descuentos y retenciones en forma oportuna y proporcionar y reintegrar, en su caso aquellos que resulten injustificados, en los términos de la Ley de las presentes Condiciones o por determinación judicial;

XI.- Integrar los expedientes de las (los) trabajadoras (dores) y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos;

XII.- Establecer la Comisión Mixta de Capacitación que promueva la impartición de los cursos necesarios para que las (los) trabajadoras (dores) puedan adquirir los conocimientos y así obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional;

XIII.- Impartir cursos de inducción a las (los) trabajadoras (dores) de nuevo ingreso y en su caso, implementar los mismos para el personal del interior de la República a través de manuales de inducción;

XIV.- Constituir conjuntamente con el Sindicato, la Comisión Mixta de Escalafón, la que funcionará de acuerdo con su reglamento y de conformidad con el título tercero de la Ley;

XV.- Toda promoción de ascenso en plazas de base, será invariablemente, de acuerdo con el dictamen que emita la Comisión Mixta de Escalafón;

XVI.- Preferir en igualdad de condiciones a la esposa o hijos de la (el) trabajadora (dor) que haya fallecido para ocupar el puesto vacante después de efectuado el movimiento escalafonario correspondiente, siempre y cuando reúnan los

requisitos de ingreso señalados en el artículo 13 de este documento;

XVII.- Autorizar las permutas que de acuerdo con estas Condiciones se realicen entre las (los) trabajadoras (dores);

XVIII.- Proporcionar a las (los) trabajadoras (dores) los bienes y servicios necesarios para el desempeño de las comisiones especiales que les encomienden;

XIX.- Tratar en forma cortes y diligente a las (los) trabajadoras (dores) y dar respuesta a los planteamientos laborales que formulen por si o a través del Sindicato;

XX.- No aprovechar los servicios de sus Trabajadoras (dores) en asuntos ajenos a las labores propias del Instituto;

XXI.- Proporcionar en forma anticipada a las (los) trabajadoras (dores), los viáticos, pasajes o transportes correspondientes, cuando por necesidad del servicio tengan que trasladarse de un lugar a otro, ya sea local o foráneo, o cuando se le comisione para realizar labores fuera del Centro de trabajo en el que físicamente presta sus servicios, anticipadamente, se le cubrirán los viáticos y los gastos que se originen por tal motivo extendiéndole el oficio de comisión respectiva, de no hacerlo la (el) trabajadora (dor) no estará obligado al desempeño de ésta y no se hará acreedor a ninguna sanción por parte de la autoridad, obligándose el Instituto a notificar al Sindicato para su debida observancia y cumplimiento los referidos lineamientos. Los viáticos se pagarán conforme a los lineamientos y tarifas de Viáticos Nacionales Vigentes.

XXII.- Proporcionar al Sindicato la información que solicite sobre el expediente personal de la (el) trabajadora (dor) para la defensa de los intereses de sus representados; así como proporcionar los lugares específicos para que la Representación Sindical coloque en los tableros la información o comunicados conducentes destinados a mantener informados a las (los) trabajadoras (dores).

XXIII.- Otorgar un descanso anual extraordinario de 10 o 5 días, a las (los) trabajadoras (dores), que laboren en áreas nocivo-peligrosas de alto o mediano riesgo, respectivamente. La identificación de las condiciones mencionadas estará a cargo de la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo.

XXIV.- Expedir nombramientos, constancias, hojas de servicios, bajas oficiales, certificados, diplomas y en general todos aquellos documentos necesarios para acreditar la relación laboral;

XXV.-Cumplir lo dispuesto en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles;

XXVI.-Dotar a todos las (los) trabajadoras (dores) a través del Sindicato de un ejemplar de estas Condiciones y los Reglamentos que de las mismas se deriven, y

XVII.-Formular los lineamientos necesarios que determinen las formas, procedimientos, mecanismos y sistemas adecuados para mejorar la eficiencia, la productividad y garantizar el aprovechamiento de los recursos y la calidad de los servicios.

XXVIII.-El Instituto apoyará a las (los) trabajadoras (dores) con 40 box lunchs diarios o equivalentes en vales de lunes a viernes con excepción de días festivos, los cuales serán entregados al Sindicato para su distribución.

XXIX.- El Instituto a petición del Sindicato apoyará para la realización durante el segundo semestre de cada año, del Congreso Anual Académico, Gerontológico y Sindical, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, para la actualización y buen desempeño laboral de sus trabajadores.

CAPITULO XI
DE LOS DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 100.- Las (los) trabajadoras (dores) que cubran jornada continua, tendrán derecho a disfrutar, durante la misma, de 30 minutos de descanso para salir a tomar sus alimentos, tiempo que quedará incluido dentro de su jornada y por ello, no se podrá disfrutar ni al inicio ni para concluir la misma.

En cada unidad y órgano desconcentrado, se escalonará entre el personal este descanso, a efecto de que no se interrumpa la continuidad de servicio.

Del descanso aludido, no disfrutarán las (los) trabajadoras (dores) que laboren jornada discontinua.

ARTÍCULO 101.- Las (los) trabajadoras (dores) del Instituto que tengan más de 6 meses consecutivos de servicio, tendrán derecho a 2 períodos de vacaciones de 10 días hábiles cada uno en los términos de la Ley, con todas las prestaciones correspondientes, además de una prima adicional de un 50% sobre el total del sueldo que le corresponda durante dichos períodos, los cuales se disfrutarán preferentemente, durante los meses de mayo a diciembre. Las (los) trabajadoras (dores) que se encuentren laborando en áreas nocivo-peligrosas de alto o mediano riesgo, sólo en los 2 períodos normales tendrán su correspondiente prima vacacional.

ARTÍCULO 102.- Los períodos de vacaciones a que se hace referencia en el artículo anterior, en ningún caso podrán unirse para disfrutarse en forma conjunta.

Los períodos de vacaciones a que se hace referencia en el artículo anterior, a petición del Sindicato y por excepción, se podrán unir a los periodos de descanso extraordinario referidos en el artículo 109 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 103.- El Titular del Instituto, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, establecerá el sistema de vacaciones escalonadas en función de las necesidades del servicio. En igualdad de condiciones, las (los) trabajadoras (dores) de mayor antigüedad tendrán derecho preferente para elegir entre los roles vacacionales que se establezcan.

ARTÍCULO 104.- Cuando por alguna circunstancia deban dejarse guardias, el Titular las establecerá, utilizando preferentemente, los servicios de quién o quienes, no tienen derecho a vacaciones.

ARTÍCULO 105.- Cuando un Trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los 10 días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidieron el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso las (los) trabajadoras (dores) que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

ARTÍCULO 106.- Si la (el) trabajadora (dor) enfermara durante sus vacaciones, tendrá derecho a que se le repongan los días que estuvo incapacitado, siempre y cuando, a su regreso, acredite con incapacidad médica del ISSSTE tal situación.

ARTÍCULO 107.- Las licencias a que se refieren estas Condiciones serán concedidas con o sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 108.- Las licencias con goce de sueldo, se otorgarán en los siguientes casos:

I.- Para el desempeño de comisiones sindicales debidamente comprobadas:

a) Para el Presidente del C.E.N. del Sindicato.

b) 15 licencias para las (los) trabajadoras (dores) sindicalizados que solicite por escrito al Titular el Presidente del C.E.N. del Sindicato, marcando los tiempos de las mismas, pudiendo ser de tiempo parcial o total, las que podrán ser ratificadas o revocadas libremente por el Presidente del C.E.N..

II.- A las (los) trabajadoras (dores) que sufran enfermedades no profesionales en los términos del artículo 111 de la Ley, y el artículo aplicable de la Ley del ISSSTE;

III.- A las (los) trabajadoras (dores) que sufran riesgos de trabajo durante el tiempo que sea necesario para su restablecimiento, ajustándose a los términos del Artículo aplicable de la Ley del ISSSTE;

IV.- Los que inician su trámite de jubilación ante el ISSSTE, disfrutarán de una licencia de 90 días naturales para efectuarlos;

V.- Por contraer matrimonio por una sola vez, 5 días hábiles de licencia.

VI.- A las Trabajadoras que tengan hijos menores de 6 años y que el ISSSTE les expida cuidados maternos por enfermedad, se les concederán los días señalados en el certificado médico correspondiente, hasta 12 días por año;

VII.- Las (los) trabajadoras (dores) tendrán derecho a licencia con goce de sueldo, por 5 días hábiles, cuando fallezca un familiar en línea directa o el cónyuge.

VIII.- Las Trabajadoras disfrutarán una licencia de 3 meses para el parto. Este período comprenderá 1 mes antes y 2 después de la fecha que el médico del ISSSTE señale como probable para el alumbramiento. Cuando el alumbramiento ocurra anticipadamente y no esté gozando de la licencia, ésta empezará a contar a partir de esa fecha. Durante la lactancia las madres Trabajadoras tendrán derecho a disfrutar durante 6 meses, a partir de la terminación de su incapacidad por gravidez de 2 descansos extraordinarios por día de 30 minutos cada uno, para alimentar a sus hijos, una vez que haya disfrutado del descanso a que se refiere este artículo, la madre Trabajadora regresará a sus labores sin que por motivo alguno se modifique o altere en su perjuicio su categoría, funciones ordinarias, turno y horario, y a petición del Sindicato, los padres Trabajadores gozarán de 3 días hábiles al nacimiento de sus hijos, siempre y cuando la esposa o concubina no labore en el Instituto.

IX.- Se entiende por días económicos, el derecho que tienen las (los) trabajadoras (dores) de no asistir con goce de sueldo a sus labores, 6 días por semestre, para atención de asuntos particulares de urgencia, en el entendido de que se autorizarán por el jefe inmediato superior de que se trate, sin que excedan de 3 días consecutivos por mes, En caso de excepción, las (los) trabajadoras (dores) a través del Sindicato solicitarán que se les contabilice como día económico dicho trámite ante la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal.
Los días económicos a que se refiere el párrafo anterior, se autorizaran independientemente del día de la semana. En ningún caso, se concederán en períodos inmediatos a vacaciones.

Para aquellos que tengan jornada acumulada de 12 horas, no se les otorgarán días económicos.

X.- Los pasantes de cualquier profesión que vayan a sustentar exámenes para obtener el título profesional, disfrutarán de 10 días hábiles, con goce de salario íntegro; debiendo comprobar al vencimiento de la licencia, haber sustentado el examen correspondiente, y

XI.- El Instituto se reserva la facultad exclusiva de otorgar licencias con goce de sueldo hasta por 20 días naturales, cuando el motivo pueda acarrear un riesgo para la salud de los albergados y de las (los) trabajadoras (dores) del

Instituto escuchando la opinión del Sindicato,

XII.- Cuando la (el) trabajadora (dor) haya disfrutado un máximo de 2 días económicos a que se refiere la fracción IX, durante el primer y/o segundo semestre tendrá derecho al pago de los no utilizados cuyo producto le será entregado en los meses de julio para el 1er semestre y enero para el segundo semestre, en vales de despensa o equivalente, entrega que se llevará conjuntamente con el Sindicato.

A las (los) trabajadoras (dores) que hayan hecho uso de 3 días económicos por semestre o más, no tendrán derecho a pago alguno, así como las (los) trabajadoras (dores) que hayan causado baja del Instituto por cualquier motivo y aquellos que hayan gozado de una licencia sin goce de sueldo de 10 días en adelante, así como aquellos que tengan 2 notas malas por retardo o por faltas.

XIII.- A las (los) trabajadoras (dores) sindicalizados que participen en jornadas cívicas, deportivas, académicas y de cualquier otra índole, con la finalidad de representar al Instituto y con esto dar renombre a la Institución, tendrán derecho a licencia con goce de sueldo por un día ó el tiempo que dure la jornada a que se hace referencia, el cual se otorgará en forma escalonada a fin de evitar que se afecte la productividad y la continuidad en la prestación del servicio, la cual deberá solicitar la (el) trabajadora (dor) con anticipación y por medio de la representación sindical

ARTÍCULO 109.- Las (los) trabajadoras (dores) que estén adscritos y que además presten sus servicios en áreas insalubres, nocivo-peligrosas ó de campo de alto y mediano riesgo que perjudiquen su salud física o mental, disfrutarán de un descanso anual extraordinario de 10 o 5 días, según corresponda.

La determinación de las áreas insalubres, nocivo-peligrosas de alto o mediano riesgo, estará sujeta a los lineamientos emitidos por la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo,

ARTÍCULO 110.- Las licencias sin goce de sueldo, se concederán para la atención de asuntos particulares a solicitud del interesado, una vez dentro de cada año natural en los siguientes términos:

I. Hasta 30 días, a los que tengan 1 año de servicio;

II. Hasta 90 días, a los que tengan de 1 año a 3 años de servicio, y

III. Hasta 180 días, a los que tengan más de 3 años de servicio.

ARTÍCULO 111.- Las licencias concedidas conforme a la fracción III del artículo anterior, serán irrenunciables, salvo que no se haya nombrado Trabajador interino en el puesto correspondiente.

ARTÍCULO 112.- Para las licencias con y sin goce de sueldo que se soliciten en los términos de los artículos 108 y 110 de estas Condiciones la autoridad correspondiente deberá resolver en un término no mayor de 5 días hábiles a partir de la fecha en que se reciba la solicitud. Al vencer este término y de no existir la notificación al Trabajador la licencia se considerará autorizada, sin responsabilidad para el mismo.

El derecho al disfrute de las licencias que se refieren en el artículo 110 de estas Condiciones se ejercerá en cada año natural.

ARTÍCULO 113.- Por cualquier otro motivo, se considerarán hasta 10 días de licencia, sin goce de sueldo, a petición de la (el) trabajadora (dor).

ARTÍCULO 114.- Será licencia sin goce de sueldo, cuando a la (al) Trabajadora (dor) se le asigne una comisión externa para ocupar puesto de confianza en otra dependencia de las que menciona la Ley en su título primero.

ARTÍCULO 115.- En el caso de que la (el) trabajadora (dor) desempeñe cargos de elección popular se le concederá licencia sin goce de sueldo y por el tiempo que se dure en el cargo; mediante autorización que recabe del Instituto, de conformidad a las disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 116.- Para que puedan otorgarse licencias sin goce de sueldo, deberán satisfacerse los siguientes requisitos:

a) Que sea solicitada por el propio interesado, cuando menos, con 5 días hábiles de anticipación a la fecha en que ésta se inicie;

b) Que el solicitante cuente con autorización de su jefe inmediato superior, y

c) Que las necesidades del servicio lo permitan.

ARTÍCULO 117.- La (el) trabajadora (dor) que solicite una licencia, sólo podrá disfrutarla a partir de la fecha en que le sea autorizada, en caso contrario el disfrute de la misma comenzará a partir de la notificación de la autorización correspondiente.

ARTÍCULO 118.- Las licencias con goce de sueldo que se concedan en los términos de este capítulo, se considerarán como tiempo laborado para efectos escalafonarios.

ARTÍCULO 119.- Para obtener la prórroga de una licencia, cuando proceda, deberá solicitarse cuando menos con 15 días de anticipación al vencimiento de la licencia que se está gozando, en la inteligencia que de no concederse la prórroga, deberá la (el) trabajadora (dor) reintegrarse a su trabajo precisamente al término de la licencia original.

CAPITULO XII
DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 120. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un Trabajador no significa el cese del mismo, y sólo procederá en los casos previstos en los artículos 45 y 46 de la Ley, sin prejuicio de lo que dispone la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y el Código Penal Federal, de conformidad con las causas previstas en el artículo 45, fracción II de la Ley.

DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
MEXICO, D.F.
ETARIA GENERAL
DE
ACUERDOS

CAPITULO XIII
DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 121.- Ninguna (ningún) Trabajadora (dor) podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia el nombramiento o designación de las (los) trabajadoras (dores) sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Titular, por las siguientes causas:

I. Por renuncia, por abandonar sus labores antes de la hora de salida o por repetidas faltas injustificadas a sus labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio o que ponga en peligro la salud o vida de las personas; en los términos que señalan estas Condiciones;

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

III. Cuando la (el) trabajadora (dor) proporcione datos falsos quedará sin valor ese nombramiento;

IV. Por muerte de la (el) trabajadora (dor);

V. Por incapacidad permanente de la (el) trabajadora (dor), física o mental, que le impida el desempeño de sus labores

VI. Por resolución del Tribunal en los casos siguientes:

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

b) Cuando faltare, por más de 3 días consecutivos, a sus labores sin causa justificada;

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

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo;

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

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

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

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

i) Por falta comprobada de cumplimiento de estas Condiciones

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

00000987

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior del departamento respectivo, podrá ordenar la remoción de la (el) trabajadora (dor) que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios dentro de la misma entidad federativa, cuando este conflicto sea resuelto en definitiva por el Tribunal.

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

Cuando el Tribunal resuelve que procede dar por terminado los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, la (el) trabajadora (dor) no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

ARTÍCULO 122.- Cuando la (el) trabajadora (dor) incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción VI del artículo anterior, el Subdirector de Administración y Desarrollo e Personal, procederá a levantar acta administrativa con intervención de la (el) trabajadora (dor), el Jefe Inmediato y un representante del Sindicato, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración de la (el) trabajadora (dor) afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y 2 testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto una copia a la (al) Trabajadora (dor) y otra al representante sindical. Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal la terminación de los efectos del nombramiento de la (el) trabajadora (dor), a la demanda se acompañarán como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al formularse ésta se hayan agregado a la misma.

CO.D.F.
IAGENER
DE
IERDOS

CAPITULO XIV
DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 123.- Las sanciones que se aplicarán a las (los) trabajadoras (dores) en sus respectivos casos, además de las que señalan las Leyes, serán las siguientes:

Son medidas disciplinarias:

I.- Amonestación verbal;

II.- Extrañamiento;

III.- Nota mala;

IV.- Remoción a unidad administrativa o centro de trabajo distinto, y

V.- Suspensión en sueldo y funciones de la (el) trabajadora (dor) hasta por 8 días.

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

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

b) En todo caso, si la conducta específica de la (el) trabajadora (dor) encuadra dentro de los supuestos del artículo 46 de la Ley, se estará a lo dispuesto por ésta.

c) En el caso de la fracción V de este artículo, se aplicará la suspensión en sueldo y funciones hasta por 8 días, a la (al) Trabajadora (dor) que haya incurrido en reincidencias de las violaciones de las fracciones III, IV, V, VII, XIII XVIII, XXI, XXII, XXIII, XXIV, XXV XXVII. XXX y XXXII del artículo 98 del presente documento.

ARTÍCULO 124.- Se comprende como amonestación verbal, la reconvención a la (al) Trabajadora (dor) que incurra en faltas leves al cumplimiento de sus obligaciones, la cual se hará en forma privada por el jefe inmediato correspondiente. También será motivo de una amonestación verbal, el incumplimiento de las fracciones II, VI, IX, X, XI, XII, XVI y XVII del artículo 98 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 125.- Se entiende como extrañamiento la advertencia que se le hace a la (al) Trabajadora (dor) con motivo del incumplimiento al contenido de las fracciones III, IV, V, X, XII XIII, XIV, XVIII, XX, XXI, XXIII, XXIV, XXIX, XXX, XXXI y XXXII del artículo 98 de estas Condiciones, y se aplicará a través del Subdirector de Administración y Desarrollo de Personal, con la intervención de la (el) trabajadora (dor) y de la representación sindical con copia a los que intervinieron, al expediente de la (el) trabajadora (dor) y a la Comisión Mixta de Escalafón.

ARTÍCULO 126.- Se entiende como nota mala o desfavorable, la constancia de demérito que se imponga a la (al) Trabajadora (dor) infractor en su expediente personal con motivo del incumplimiento al contenido de las fracciones VII, VIII., XIII XIV, XV, XVIII, XX, XXI, XXIII, XXIV, XXVI, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI XXXII y XXXIII del artículo 98 de estas Condiciones, y se aplicará a través del Subdirector de Administración y Desarrollo de Personal, con la intervención de la (el) trabajadora (dor) afectado y de la representación sindical, con copia a los que intervinieron y a la Comisión Mixta de Escalafón.

ARTÍCULO 127.- Las remociones a unidad administrativa o centro de trabajo distinto, se aplicarán con el objeto de mantener la disciplina y el buen desarrollo del trabajo en los casos de reincidencia en la violación al artículo 98 en las fracciones III, IV, VIII. XIII, XXI, XXIII, XXV, XXVI, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI y XXXII de estas Condiciones.

ARTÍCULO 128.- Para dar cumplimiento al artículo anterior, el Subdirector de Administración y Desarrollo de Personal, al aplicar la sanción, deberá solicitar estén presentes la representación sindical y la (el) trabajadora (dor) afectado, y se tomarán en cuenta las circunstancias del caso, los antecedentes de la (el) trabajadora (dor), la gravedad de la falta, las consecuencias y la reincidencia de la misma. Los antecedentes negativos o positivos, serán tomados en cuenta por una sola vez desde la fecha de ingreso de la (el) trabajadora (dor) al Instituto. Las partes deberán ser notificadas con 4 días hábiles de anticipación.

ARTÍCULO 129.- Se aplicara una nota mala a las (los) trabajadoras (dores) en caso de contravenir la fracción I del artículo 98 de estas Condiciones y además cuando:

I.- Se presenten a sus labores 3 veces en un mes después de los 15 minutos de tolerancia concedidos para ello, ó

II.- Incurran en faltas injustificadas de asistencia discontinuas de 3 días en el término de un mes, sin perjuicio de no cubrirse los salarios por los días no laborados, en caso de exceder de 3 días se estará a lo dispuesto en el artículo 47 fracción X de la Ley Federal del Trabajo.

Las notas malas serán permanentes en el expediente de la (el) trabajadora (dor) que dé lugar a su aplicación y sólo se cancelarán a lo dispuesto en los artículos 137 y 138 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 130.- En caso de reincidencia en un semestre, a lo establecido en el artículo 129 fracción I se suspenderá a la (al) Trabajadora (dor) 8 días por el área respectiva, sin el pago correspondiente.

ARTÍCULO 131.- En caso de reincidencia en un semestre, a lo establecido en el artículo 129 fracción II se suspenderá a la (al) Trabajadora (dor) 8 días por el área respectiva, sin el pago correspondiente.

ARTÍCULO 132.- Toda falta de asistencia de la (el) trabajadora (dor) a sus labores; sin permiso o justificación correspondiente, lo priva de la percepción del salario de la jornada de trabajo no desempeñada.

ARTÍCULO 133.- Las sanciones que se impongan con base en este capítulo, serán recurribles por escrito ante el Titular en un plazo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que sean comunicadas, el Titular en audiencia en que estén presentes la (el) trabajadora (dor) y la representación sindical, analizará debidamente los hechos, documentos y testimonios, dando su veredicto, dejando a salvo los derechos de la (el) trabajadora (dor) para hacerlos valer en la forma que su derecho proceda.

CAPITULO XV
DE LOS PREMIOS, ESTIMULOS, RECOMPENSAS CIVILES Y BENEFICIOS ESPECIALES

ARTÍCULO 134.- Los Premios, Estímulos y Recompensas a que tendrán derecho las (los) trabajadoras (dores) serán los siguientes:

I.- Medallas o su equivalente

II.- Diplomas o constancias;

III.- Notas Buenas;

IV.- Notas de Mérito Relevante;

V.- Recompensas económicas y/o en especie;

VI.- Estímulos económicos;

VII.- Vacaciones extraordinarias, y

VIII.- Reconocimientos económicos.

ARTÍCULO 135.- Los Reconocimientos son los premios en especie que se otorgarán a las (los) trabajadoras (dores) con motivo de su antiguedad a partir de 10 años de servicios prestados comprobables en el Instituto.

ARTÍCULO 136.- Diplomas o constancias, son los reconocimientos que otorgará el Instituto a sus Trabajadoras (dores), conjuntamente con las medallas a que se refiere el artículo anterior, y cuando existan causas que así lo ameriten. Entrega que se realizará en común con el Sindicato.

ARTÍCULO 137.- Las notas buenas son los estímulos de reconocimiento que por escrito otorgará el Instituto a la (al) Trabajadora (dor), con copia a su expediente personal y se concederán en los siguientes casos:

I.- Por puntualidad y asistencia en un trimestre natural;

II.- Por su asidua permanencia en el trabajo;

III.- Por su esmero, eficacia y productividad en el desempeño del trabajo, y

IV.- Por colaboración en trabajos extraordinarios al de su función, que representen incremento en la productividad del Instituto.

En el otorgamiento de las notas buenas de referencia, se estará también a lo dispuesto en el Reglamento para Controlar y Estimular al Personal del Instituto por Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, debiéndose dar de inmediato una vez que se cubra con lo previsto en el presente artículo.

Una nota buena dará derecho a la cancelación de tres malas.

ARTÍCULO 138. Las notas de mérito relevante son los estímulos de reconocimiento que por escrito otorgará el

Instituto a la (al) Trabajadora (dor), con copia a su expediente personal y se concederán en los siguientes casos:

I.- Por señalado esmero, eficacia y. productividad en el desempeño de las labores;

II.- Por acumular 4 notas buenas en un año calendario;

III.- Por iniciativas que redunden en un incremento de la productividad;

IV.- Por intensa labor social llevada a cabo sin que con ello se afecte la productividad, y

V.- Por merecimientos especiales alcanzados en las ciencias, arte y otras ramas del saber humano, principalmente en los aspectos que interesan al Instituto, siempre que estas actividades se desarrollen sin que con ello se afecte la productividad.

El otorgamiento de las notas de mérito relevante se estará también a lo dispuesto en el Reglamento para Controlar y Estimular al Personal del Instituto por Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, debiéndose dar de inmediato una vez que se cumpla con lo previsto en el presente artículo.

Las notas de mérito relevante se harán constar por escrito indicando los motivos por las que se otorgan, en la diligencia de que sólo se concederán anualmente, en los diversos casos de las fracciones anteriores. Una nota de mérito relevante dará derecho a que se le cancelen al Trabajador las notas malas que les hubieren impuesto en un año.

ARTÍCULO 139.- Las recompensas económicas comprenden la concesión de gratificaciones en efectivo ó vales de despensa universales, como retribución por la elaboración de trabajos especiales, estudios o investigaciones científicas de utilidad para el Instituto, de conformidad con la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y con la normatividad que al efecto emita anualmente la Dependencia competente.

ARTÍCULO 140.- Los estímulos son aquellos que otorga el Instituto a sus Trabajadores por su asistencia, puntualidad y permanencia, en el trabajo, de conformidad con el Reglamento para controlar y Estimular al Personal del Instituto por su Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo. El monto de estos estímulos serán incorporados por el Instituto, en vales de despensa universales, en términos del Reglamento mencionado.

Asimismo, se otorgarán a las (los) trabajadoras (dores) estímulos económicos por su desempeño y productividad en el trabajo, en vales de despensa universales, de conformidad con el Reglamento para Evaluar y Estimular al Personal del Instituto por su Productividad en el Trabajo.

ARTÍCULO 141.- Con motivo del día de las madres, además del descanso que para estas Trabajadoras se establece en el Artículo 97 fracción XIV de las presentes Condiciones, el Instituto otorgará en coordinación con el Sindicato, a las madres Trabajadoras un estímulo económico en vales de despensa universales por la cantidad de 14 días de salario mínimo general.

ARTÍCULO 142.- Para conmemorarse, se instituye como el Día de la (el) trabajadora (dor) del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, el tercer lunes de agosto de cada año; otorgándose un estimulo económico en vales universales, por la cantidad de 10 días de salario mínimo general. Entrega que se realizará en coordinación con el Sindicato.

ARTÍCULO 143.- Las vacaciones extraordinarias son los estímulos que otorgará el Instituto a sus Trabajadoras (dores),

de conformidad con los lineamientos que establece la Ley de Premios Estímulos y Recompensas Civiles y los que emitan la Dependencia competente.

ARTÍCULO 144.- Los reconocimientos económicos son las retribuciones en vales de despensa universales que se hace a aquellas (llos) trabajadoras (dores) que han desarrollado sus labores en el Instituto de antigüedad efectiva, según la tabla siguiente:

A las (los) trabajadoras (dores) que cumplan 10 años de servicio: $ 750.00

A las (los) trabajadoras (dores) que cumplan 11, 12, 13 y 14 años de servicio: $ 500.00

A las (los) trabajadoras (dores) que cumplan 15 años de servicio: $ 1000.00

A las (los) trabajadoras (dores) que cumplan 16, 17, 18 y 19 años de servicio: $ 850.00

A las (los) trabajadoras (dores) que cumplan 20 años de servicio: $ 1,400.00

A las (los) trabajadoras (dores) que cumplan 21, 22,23 y 24: $ 1,150.00

A las (los) trabajadoras (dores) que cumplan 25 años de servicio: $ 1,700.00

A las (los) trabajadoras (dores) que cumplan 26 años en delante de servicio: $1,500.00

Dichos reconocimientos se entregarán en común con el Sindicato en la segunda quincena del mes de agosto de cada año.

Adicionalmente, atendiendo a las necesidades del servicio que presta el Instituto, tomando en cuenta la opinión del Sindicato y de acuerdo al desempeño laboral de la (el) trabajadora (dor) que cuente con un mínimo de 20 años de servicio en el Instituto, se podrán otorgar licencias con goce de sueldo, en términos de los lineamientos que se emitan por parte del Instituto y en beneficio de las (los) trabajadoras (dores) que se hagan acreedores a las citadas licencias, siempre que no se desatiendan las funciones que se tienen encomendadas.

ARTÍCULO 145.- Se otorgará a las (los) trabajadoras (dores) un Diploma como reconocimiento por antigüedad efectiva en el servicio dentro del Instituto.

ARTÍCULO 146.- Independientemente del contenido del presente capítulo el Instituto aplicará la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, de acuerdo a lo que establezca anualmente la Dependencia Competente, a través de las normas para el otorgamiento de estímulos, recompensas y premio nacional de administración, al personal del Gobierno Federal.

ARTÍCULO 147.- Los estímulos y recompensas referidos en el artículo anterior, los concederá el Instituto por conducto de la Comisión Evaluadora, según el caso a propuesta del interesado, del lugar de adscripción o el representante sindical. Ninguno de estos estímulos o recompensas elimina al otro y pueden otorgarse cuando el servicio lo amerite a juicio del Titular.

ARTÍCULO 148.- Cuando se haga necesario recabar informes adicionales referentes a la conducta de una (un) Trabajadora (dor), que de alguna manera pudieran coadyuvar en el otorgamiento de estímulos o recompensas independientemente de las circunstancias que para tales distinciones prevé la Ley de Premios, Estímulos y

Recompensas Civiles, el personal legalmente facultado procederá, reuniendo las pruebas concernientes al caso, a levantar las actas necesarias en las que deberá intervenir el jefe inmediato de la (el) trabajadora (dor) un representante del Sindicato, el propio interesado, los testigos a quienes consten los hechos y los testigos de asistencia que darán fe de lo actuado, agregándose todos los datos que puedan servir de base para el dictamen correspondiente.

CONCILIACION Y ARBITRAJE
ADOS MEXICANOS
XICO, D.F.
RIA GENER
DE
UERDOS

CAPITULO XVI
DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCION Y PERMUTAS

ARTÍCULO 149.- Para los efectos de estas Condiciones, se entiende por cambio de adscripción, el hecho de que una (un) Trabajadora (dor) sea transferido de una Dirección, Unidad, Órgano Desconcentrado ó Centro de Trabajo a otro tomando en cuenta la opinión del Sindicato para evitar daños a terceros, por los siguientes motivos:

I.-. Por reorganización o necesidades del servicio, debidamente justificadas y con la Intervención de la representación sindical

II.- Por desaparición de la unidad administrativa a la que se encuentren adscritos;

III.-Por permuta debidamente autorizada;

IV.-Por fallo del Tribunal;

V.- Por sanción aplicada en los términos de estas Condiciones;

VI.- Por enfermedad, previo dictamen médico del ISSSTE;

VII.- A petición de la (el) trabajadora (dor) siempre que no se afecten las plantillas del personal autorizadas y las labores del Instituto de acuerdo con sus disponibilidades presupuéstales, y

VIII.- En el caso de que el Titular de la dirección, unidad, órgano desconcentrado ó Centro de Trabajo del Instituto ordene la remoción de la (el) trabajadora (dor) que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios dentro de la misma entidad federativa, cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal.

IX.- En los casos en que se invoque cambio por necesidades del servicio, la representación sindical intervendrá para evitar que este procedimiento se utilice como medida de coacción.

Así mismo, deberá cuidarse que no se afecte la productividad ni la prestación de servicios del área de trabajo de adscripción de origen y la de arribo de la (el) trabajadora (dor) que sea cambiado.

En todo caso, se observara lo establecido en el artículo 16 de la Ley.

ARTÍCULO 150.- Concedido un cambio de adscripción, la (el) trabajadora (dor) beneficiado no podrá promover otro si no pasado 1 año a partir de la fecha de la autorización respectiva.

ARTÍCULO 151.- Las permutas de las (los) trabajadoras (dores) o cambios de adscripción, no podrán- violar derechos escalafonarios a terceros ni contravenir las normas señaladas en la Ley de la materia.

CAPITULO XVII
DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS

ARTÍCULO 152.- En caso de muerte de la (el) trabajadora (dor) que haya establecido un límite de antigüedad de 6 meses, se entregará a sus familiares el importe correspondiente de 4 meses, de salario como pago de marcha, y su finiquito hasta el último día de su trabajo efectuado.

ARTÍCULO 153.- El Instituto proporcionará: El 100% del costo de lentes de contacto ó anteojos de fabricación nacional de tipo económico a las (los) trabajadoras (dores) que lo requieran una vez al año por prescripción médica del ISSSTE, considerando un monto máximo de $2,500.00 debiendo presentar la factura correspondiente.
Se entiende por anteojos: armazón y cristales

ARTÍCULO 154.- El Instituto destinará una partida anual, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal, en apoyo al Sindicato para el fomento deportivo, cultural y recreativo.

ARTÍCULO 155.- El Instituto otorgará en coordinación con el Sindicato a las (los) trabajadoras (dores) con hijos menores de 12 años:

I.- El día 6 de enero de cada año, un equivalente a 10 días de salario mínimo general vigente en el D.F. en vales de despensa universales como máximo por Trabajadora (dor), como ayuda para la adquisición de juguetes.

II.- El día del niño, se realizará un evento de conformidad con la disponibilidad presupuestal del mismo.

ARTÍCULO 156.- El Instituto proporcionará el importe total para la adquisición de licencia de manejo a las (los) trabajadoras (dores) que hagan la función de conductor de vehículos que pertenezcan al Instituto, siempre y cuando ésta haya expirado con fecha posterior a su ingreso.

ARTÍCULO 157.- El Instituto otorgara a petición del Sindicato a las (los) trabajadoras (dores), las siguientes prestaciones:

I.- El Instituto otorgará al inicio del ciclo escolar, $250.00 en vales de despensa universales como ayuda para la compra de útiles escolares, a cada trabajadora (dor) sindicalizada (o) que registre y acredite tener hijos estudiando con edades comprendidas entre los 6 y los 15 años de edad, y como máximo a 2 de ellos, en el supuesto de que dos trabajadores, tuviesen hijos en común, solo se le pagara a uno de ellos

II.- El Instituto otorgará el 80% del costo del programa vacacional de verano para los hijos de las (los) trabajadoras (dores), con una edad máxima de 15 años; el cual será presupuestado por el Instituto.

III.- El Instituto otorgará un apoyo económico anual, equivalente a 10 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en vales de despensa universales, como Beca, entre los hijos de las (los) trabajadoras (dores), que estén realizando estudios a nivel primaria y secundaria, que acrediten una calificación mínima de 9, y para los de nivel medio o superior que acrediten una calificación mínima de 9, al término de cada año escolar, presentando la documentación correspondiente, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal del Instituto.

IV.- El Instituto fomentará las actividades de capacitación entre las (los) trabajadoras (dores) sindicalizados, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, con la colaboración de la Comisión Mixta de Capacitación, y conforme a la disponibilidad presupuestal del Instituto.

V.- El Instituto y el Sindicato promoverán convenios a fin de obtener descuentos o pases de cortesía para eventos artístico, culturales y recreativos, para todo el personal del Instituto

VI.- El Instituto atendiendo la opinión del Sindicato, y de acuerdo a sus posibilidades presupuéstales, organizará un desayuno o su equivalente para todas las madres trabajadoras sindicalizadas con motivo del día de las madres

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 90 de la Ley, las presentes Condiciones, surtirán efecto a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal, previa autorización de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO SEGUNDO. Las presentes Condiciones se revisarán cada 3 años a solicitud del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores.

ARTÍCULO TERCERO. Las presentes Condiciones dejan sin efecto las anteriores.

ARTÍCULO CUARTO. En 90 días contados a partir del registro ante el Tribunal de las presentes Condiciones, las autoridades del Instituto y el Sindicato pondrán en marcha las Comisiones Nacionales Mixtas de Seguridad, y Salud en el Trabajo, de Escalafón y de Capacitación, mismas que procederían a la elaboración y actualización de sus reglamentos respectivos, en términos de lo estipulado en la Ley y estas Condiciones.

ARTÍCULO QUINTO. Los casos no previstos en este ordenamiento serán resueltos por el Titular tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

El que suscribe Director General del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, expide las presentes Condiciones Generales de Trabajo, que constan en 45 fojas numeradas del 1 al 45, en la Ciudad de México, Distrito Federal a los 23 días del mes de junio de 2011, de conformidad con los dispuesto por el Artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

MTRO. ALEJANDRO L. OROZCO RUBIO

Por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, el Presidente del Comité Ejecutivo Nacional

DR. EUTIMIO ARMANDO VERA ALCOCER