



# VOTA

PLANILLA

# NEGRA

Condiciones Generales de Trabajo  
del Instituto de Seguridad y  
Servicios Sociales de los  
Trabajadores del Estado

**Un sindicato que  
sí te esucha,  
sí te atiende y sí  
te defiende.**



GOBIERNO DE  
**MÉXICO**



**ISSSTE**  
INSTITUTO DE SEGURIDAD  
Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS  
TRABAJADORES DEL ESTADO

# Condiciones Generales de Trabajo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

---

Instituto de Seguridad y Servicios  
Sociales de los Trabajadores del Estado  
Normateca Electrónica Institucional



**GOBIERNO DE  
MÉXICO**



**ISSSTE**

INSTITUTO DE SEGURIDAD  
Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS  
TRABAJADORES DEL ESTADO

## FICHA TÉCNICA

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y  
SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

*FECHA DE EXPEDICIÓN: 5 DE JUNIO DE 2012*

*FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 6 DE JUNIO DE 2012*



Sindicato  
Nacional de  
Trabajadores  
del ISSSTE

# CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO



SECRETARIA GENERAL

DE ACUERDOS

**COTEJO**

Junio  
2012



2

0000044

## Condiciones Generales de Trabajo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

POR EL INSTITUTO  
EL DIRECTOR GENERAL

POR EL SINDICATO  
EL PRESIDENTE DEL CEN DEL  
SNTISSSTE

LIC. SERGIO HIDALGO MONROY  
PORTILLO

DR. JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ  
CAMACHO

### TESTIGOS DE HONOR

EL SECRETARIO GENERAL DEL  
ISSSTE

EL PRESIDENTE DEL CEN DE LA  
FSTSE

LIC. HÉCTOR ESTEBAN DE LA  
CRUZ OSTOS

LIC. JOEL AYALA ALMEIDA

México, D. F. a 5 de junio de 2012.

DE ACUERDOS

**COTEJO**

LA SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:-----

CERTIFICA:-----

Que las presentes copias fotostáticas que sella y rubrica constantes de ochenta y cinco fojas útiles, concuerdan fielmente con sus originales que se tuvieron a la vista y obran a fojas de la cuarenta y tres a la ciento veintisiete de autos del expediente registrado bajo el número R.S.17/60 Vigésimo Noveno Cuaderno, relativo al Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, lo que certifico con fundamento en la fracción IX del artículo 27 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en cumplimiento al proveído del nueve de agosto de dos mil doce.- En la Ciudad de México, Distrito Federal, a los nueve días del mes de agosto de dos mil doce.-Doy fe.-----



LA SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS

*Don miles*

LIC. PATRICIA E. MORALES PINTO

PEMP\*egp.

**SECRETARIA GENERAL  
DE ACUERDOS**



**SECRETARIA GENERAL**

**DE ACUERDOS**

**COPIA**

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2012

**CONTENIDO**

**Capítulo I.**

Disposiciones generales.

**Capítulo II.**

Del personal de base y sus nombramientos.

**Capítulo III**

De las obligaciones de la o el Titular y de los derechos, obligaciones y prohibiciones del personal.

**Capítulo IV.**

Del cambio de adscripción.

**Capítulo V.**

De las jornadas y la asistencia al trabajo.

**Capítulo VI.**

De las licencias, permisos y vacaciones.

**Capítulo VII.**

De las remuneraciones y estímulos.

**Capítulo VIII.**

De las prestaciones del personal.

**Capítulo IX.**

De los riesgos de trabajo.

**Capítulo X.**

De las correcciones disciplinarias y sanciones.

**Capítulo XI.**

De las Comisiones Nacionales Mixtas.

**Transitorios.**

## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES.**

**ARTÍCULO 1.** El presente documento establece las condiciones generales de trabajo entre el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, su observancia es obligatoria para las trabajadoras y los trabajadores de base, en los términos de 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 y su finalidad fundamental es la de preservar y garantizar de manera oportuna, los derechos del personal previstos en la legislación laboral, con objeto de promover el mejoramiento de la productividad y la excelencia en el otorgamiento de los seguros, prestaciones y servicios a la población derechohabiente; excluyéndose del régimen y aplicación de las presentes Condiciones Generales de Trabajo a toda persona que tenga el carácter de confianza en términos del artículo 12 fracción III de este instrumento normativo.

**ARTÍCULO 2.** La relación jurídica de trabajo entre la Titular o el Titular y el personal de base del Instituto se registrará por:

- I. El Apartado B) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- II. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional;
- III. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- IV. La Ley Federal del Trabajo, el Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal, el Código Federal de Procedimientos Civiles, y las leyes de orden común que resulten aplicables, supletoriamente;
- V. La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos;
- VI. Las disposiciones contenidas en estas Condiciones y los ordenamientos que de ellas deriven;
- VII. La costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad, aplicados supletoriamente; y
- VIII. Las disposiciones expedidas por la Junta Directiva; las contenidas en el Programa Anual de Trabajo, en los Manuales de Organización, Sistemas, Lineamientos y Procedimientos expedidos por la Titular o el Titular, que deberán estar en concordancia con el contenido de estas Condiciones Generales de Trabajo.

**ARTÍCULO 3.** Para los efectos de estas Condiciones se entiende por:

- I. Adscripción:

a la unidad administrativa en la cual la trabajadora o el trabajador presta sus servicios conforme al nombramiento respectivo;

- II. Área de Trabajo:  
al área, servicio o establecimiento de adscripción de las trabajadoras y los trabajadores;
- III. Catálogo de Puestos:  
al Catálogo Institucional de Puestos del Instituto;
- IV. Cese de los efectos del nombramiento:  
a la sanción que da por terminada la relación laboral entre la trabajadora o el trabajador con el Instituto, previo haberse agotado lo establecido en los artículo 24 y 25 de las condiciones Generales de Trabajo, el 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como las demás disposiciones legales aplicables vigentes.
- V. Condiciones:  
a las presentes Condiciones Generales de Trabajo;
- VI. Comité Ejecutivo Nacional:  
al órgano nacional de gobierno del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, integrado por representantes del mismo;
- VII. Comité Ejecutivo Seccional:  
al órgano de gobierno de cada una de las secciones con que se conforma el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- VIII. Delegada o Delegado Sindical:  
al representante de los trabajadores en cada unidad de trabajo del Instituto, en los términos del Estatuto del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- IX. Derecho de Antigüedad:  
a los que adquiere una trabajadora o trabajador después de prestar sus servicios en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado por determinado tiempo;
- X. Junta:  
A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. Instituto:  
al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- XII. Ley:  
a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

- XIII. Ley de Responsabilidades:  
a la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos;
- XIV. Ley del ISSSTE:  
a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- XV. Ley Federal del Trabajo:  
a la Ley Federal del Trabajo;
- XVI. Lineamientos:  
a los Lineamientos Generales para la Dictaminación en Materia de Medicina del Trabajo;
- XVII. Movimiento Escalafonario:  
al ascenso de la trabajadora o el trabajador de base, a un puesto distinto;
- XVIII. Plaza Escalafonaria:  
Posición presupuestaria que respalda un puesto de base en la estructura ocupacional o plantilla, que sólo puede ser ocupada por una servidora o servidor público y que tiene una adscripción determinada;
- XIX. Productividad:  
al esfuerzo continuo y capacidad desarrollada por la trabajadora o el trabajador para mejorar los servicios, mediante programas y sistemas modernos de trabajo, que prevean el aprovechamiento integral de los recursos humanos, económicos, físicos, científicos y técnicos del Instituto;
- XX. Profesiograma:  
al documento que contiene los requisitos que debe cubrir la candidata o el candidato a ocupar un puesto en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y las funciones que deberá realizar en dicho puesto;
- XXI. Puesto:  
a la unidad de trabajo específica e impersonal, constituida por un conjunto de operaciones que deben realizarse y aptitudes que debe reunir una trabajadora o trabajador de base, en determinadas condiciones de trabajo;
- XXII. Puesto de Base:  
el que se establece en el Catálogo Institucional de Puestos que emite el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, previa autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que ocupa una trabajadora o trabajador de base;
- XXIII. Reinstalación y/o restitución de derechos:

a la trabajadora o el trabajador separado del servicio que vuelve a ocupar su puesto por resolución de autoridad competente, el cual conservará íntegramente sus derechos escalafonarios, de antigüedad y demás que le otorguen estas Condiciones;

- XXIV. Salario mínimo burocrático:  
el importe que defina la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- XXV. Sindicato:  
al Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que de conformidad con su Estatuto tiene ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la exclusividad de la representación legal de los trabajadores al servicio de éste;
- XXVI. La Titular o el Titular:  
la Directora o el Directora General del Instituto;
- XXVII. Trabajadora o Trabajador:  
a la trabajadora o trabajador de base del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE;
- XXVIII. Trabajadora o Trabajador de confianza:  
a los señalados en el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, así como a los mencionados en el numeral 12, fracción III del presente ordenamiento.
- XXIX. Tribunal:  
al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

**ARTÍCULO 4.** Para los efectos de estas Condiciones, representarán al Instituto:

- I. La Directora General o el Director General;
- II. La Secretaria General o el Secretario General;
- III. Las Directoras o los Directores;
- IV. Las Delegadas o los Delegados;
- V. Las o los Titulares de las Unidades Administrativas Desconcentradas;
- VI. Las Subdirectoras o los Subdirectores de Área;
- VII. Las y los representantes del Instituto en las Comisiones Nacionales Mixtas; y

- VIII. Las y los demás servidores públicos y servidoras públicas en quienes la o el Titular delegue su representación.

La personalidad jurídica de la Titular o el Titular y de las y los representantes del Instituto, se acreditará de conformidad con lo dispuesto por las disposiciones aplicables de la Ley del ISSSTE.

**ARTÍCULO 5.** Son representantes del Sindicato:

- I. La Presidenta o el Presidente del Comité Ejecutivo Nacional;
- II. Las Secretarías y los Secretarios del Comité Ejecutivo Nacional;
- III. Las Presidentas o los Presidentes de los cuerpos directivos para funciones específicas del Comité Ejecutivo Nacional y sus representantes ante las Comisiones Nacionales Mixtas;
- IV. Las Secretarías y los Secretarios Generales de los Comités Ejecutivos Seccionales, así como quienes sean miembros de los Comités Seccionales;
- V. Las Delegadas y los Delegados Sindicales electos en su respectiva área de trabajo que sean acreditados debidamente por el Sindicato;
- VI. Quien represente al Comité Ejecutivo Nacional estando acreditado para llevar a cabo comisiones específicas en cada una de las secciones y delegaciones;
- VII. Las y los representantes sindicales en las Comisiones Nacionales, Mixtas y las Subcomisiones Mixtas; y
- VIII. Los que el Comité Ejecutivo Nacional, su Presidenta o Presidente nombren para tratar algún asunto específico ante el Instituto y sus representantes.

La personalidad jurídica del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato y de sus Comités Seccionales, se acreditará ante el Instituto con la copia certificada del acuerdo de su reconocimiento por el Tribunal; en el caso de las Delegadas y los Delegados Sindicales, así como de cualquier persona que actúe a nombre del Sindicato, se acreditará con el oficio correspondiente del Comité Ejecutivo Nacional o Seccional.

**ARTÍCULO 6.** Las y los Delegados Sindicales tendrán personalidad para representar a las trabajadoras y trabajadores de cada una de las áreas de trabajo ante las jefas y jefes inmediatos.

Las y los dirigentes de las Secciones Sindicales tendrán personalidad para representar a sus secciones ante los representantes del Instituto correspondientes a su jurisdicción, de acuerdo con lo que establece el Estatuto del Sindicato.

El Comité Ejecutivo Nacional tendrá personalidad para representar al Sindicato ante todas y cada una de las autoridades del Instituto.

**ARTÍCULO 7.** La representación sindical acreditada, tratará con el Instituto los asuntos individuales o colectivos derivados de la relación laboral, sin detrimento de la facultad que toda trabajadora o trabajador tiene para ejercer por sí sus derechos.

El Instituto emitirá a la trabajadora o trabajador en breve término, una respuesta por escrito, debidamente fundada y motivada, que resuelva en forma positiva o negativa su planteamiento, siempre que la petición sea por escrito, de manera respetuosa y/o en los formatos que para tal efecto exija los lineamientos correspondientes.

**ARTÍCULO 8.** En las áreas de trabajo del Instituto que, por necesidades específicas, requieran de la existencia de lineamientos internos para el desempeño de los servicios y actividades a su cargo y que incidan en la relación laboral con las trabajadoras o los trabajadores de base, éstos se fijarán por el o la Titular con la intervención del Sindicato y deberán darse a conocer a las trabajadoras o trabajadores previamente a su aplicación.

Los lineamientos a que se refiere el párrafo anterior deberán ser acordes con la Ley y las presentes Condiciones, éstos estarán orientados al mejoramiento de la productividad y del servicio, y su aplicación será uniforme en todos los establecimientos de la misma naturaleza.

**ARTÍCULO 9.** En ningún caso el cambio de servidoras o servidores públicos de confianza del Instituto podrá afectar los derechos del personal de base.

## **CAPÍTULO II**

### **DEL PERSONAL DE BASE Y SUS NOMBRAMIENTOS.**

**ARTÍCULO 10.** Para ingresar a laborar como personal de base al servicio del Instituto se requiere:

- I. Estar registrado en Bolsa de Trabajo;
- II. Entregar la documentación requerida conforme lo señala el Reglamento de Bolsa de Trabajo y el Profesiograma del Instituto;

El Instituto se reserva la facultad de verificar en cualquier momento la autenticidad de los documentos presentados por la o el aspirante, de encontrar alguna irregularidad o anomalía, la Subcomisión Mixta de Bolsa de Trabajo, dejará sin efecto su registro, sin responsabilidad alguna;

- III. Recibir la orden de presentación que expida la Subcomisión Mixta de Bolsa de Trabajo;

- IV. No encontrarse sancionada o sancionado bajo los supuestos establecidos en la Ley de Responsabilidades, que le impidan ocupar un puesto, salvo que demuestre que se le haya otorgado medida cautelar que impida la ejecución de la misma;
- V. Tomar posesión del empleo, con la orden de presentación y la constancia de nombramiento y/o movimiento de personal que expida el área de recursos humanos respectiva, las cuales deberán contener todas las características del puesto y la plaza nominada;
- VI. Si hubiese ocultación de datos, al conocer la causa del hecho, la o el Titular podrá dejar sin efectos la orden de presentación o la constancia de nombramiento y/o movimiento de personal, sin responsabilidad alguna para el Instituto, quien contará con treinta días para instrumentar lo procedente a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento;
- VII. El Sindicato podrá solicitar informes respecto del resultado de los exámenes aplicados a quienes sean aspirantes propuestos por él, pudiendo llevar a cabo de manera conjunta con el Instituto, la rectificación procedente de conformidad con el Reglamento de Bolsa de Trabajo.

**ARTÍCULO 11.** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 5o Constitucional, nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales en el Instituto sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, por lo que ninguna persona podrá laborar con carácter meritorio.

El nombramiento de las trabajadoras y los trabajadores a que se refiere la fracción IV del artículo 12 de estas Condiciones, se realizará para el desempeño de funciones en empleos o cargos comprendidos en el Catálogo de Puestos respectivo, cumpliendo con los requisitos que el mismo establece y su registro en la Bolsa de Trabajo.

**ARTÍCULO 12.** El personal del Instituto se divide en:

- I. Base:
  - A. Los no comprendidos en el artículo 5 de la Ley y los que se clasifiquen con apego al artículo 20 de la misma;
  - B. Los que ocupan plazas vacantes definitivas de acuerdo con lo dispuesto por el Reglamento de Escalafón; y
  - C. El personal de nuevo ingreso, en plazas vacantes definitivas de pie de rama, únicas o escalafonarias desiertas, previo dictamen de la Comisión Nacional Mixta de Bolsa de Trabajo o de sus Subcomisiones Mixtas respectivas; serán inamovibles después de seis meses de servicio ininterrumpido, siempre que no exista nota desfavorable en su expediente;
- II. Provisionales:

El personal de base que, de acuerdo con el sistema escalafonario, ocupen plazas vacantes originadas por licencias mayores de seis meses y los que ocupen vacantes reclamadas ante el

Tribunal o Junta, de conformidad con lo establecido en el artículo 64 de la Ley; quienes gozarán de los derechos y prestaciones inherentes al puesto;

III. Confianza:

Los que se enumeran en el artículo 5 de la Ley, así como los considerados en el artículo 20 de la misma y que se clasifiquen con tal carácter en el Catálogo de Puestos y Tabuladores de Sueldos y Salarios de la Rama Médica, Paramédica y Grupos Afines; de Personal Operativo y de Personal de Mando; siendo enunciativa mas no limitativamente de conformidad con los puestos a que hace referencia el artículo tercero transitorio de las presentes Condiciones, y que adicionalmente realicen las siguientes actividades:

1. Aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio del cargo requiera la intervención de la o el Titular o de la Junta Directiva como órgano de gobierno del instituto.
2. Aquéllos que tengan esa calidad en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñen.
3. Son funciones de confianza: las de dirección (aquellas que ejerzan las servidoras o los servidores públicos responsables de conducir las actividades de los demás, ya sea en toda una institución pública o en alguna de sus unidades administrativas), inspección, vigilancia, administración, auditoría, fiscalización, asesoría (la asistencia técnica o profesional que se brinde mediante consejos, opiniones, dictámenes, a las unidades administrativas), supervisión, defensa legal (que constituyan la representación y facultad legal de actuar a nombre del Instituto o de sus unidades administrativas), o las de custodia de bienes y productos (manejo de recursos que impliquen la facultad legal o administrativa de decidir o determinar su aplicación o destino); así como las que se relacionen con la representación directa de los directores de área, con el manejo de recursos, las que realicen los auxiliares directos, asesores, secretarios particulares y adjuntos, choferes, secretarias y demás personal operativo que les sean asignados directamente a las servidoras o los servidores públicos de confianza.
4. Por lo tanto no le es aplicable al personal de confianza, las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

IV. Interinos:

Los nombrados para cubrir plazas que se consideren vacantes temporales, por un periodo menor de seis meses.

**ARTÍCULO 13.** El personal de base comprendidos en las fracciones I y II del artículo que antecede, tomando en cuenta su función específica, deberán ser ubicados en empleos o cargos de los comprendidos en el Catálogo de Puestos respectivo y retribuidos de acuerdo con el tabulador correspondiente, de manera que su desempeño sirva al incremento de los niveles de productividad y al cumplimiento de los programas y metas institucionales, y sólo podrán ser cambiados de grupo o

rama del puesto de base, previo acuerdo de la Comisión Nacional Mixta de Planeación de Recursos Humanos o de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón y de las Subcomisiones según corresponda.

**ARTÍCULO 14.** El Catálogo de Puestos se clasifica en:

- I. Base, y
- II. Confianza.

Tratándose de puestos de base la formulación, aplicación y actualización en el Catálogo de Puestos, así como la supresión de puestos de base, requerirá del previo acuerdo de la Comisión Nacional Mixta de Planeación de Recursos Humanos.

**ARTÍCULO 15.** El personal especialista o personal técnico extranjero, al término de su nombramiento de base, será sustituido de inmediato por el personal mexicano que haya aprendido su especialidad, sobre la base de pruebas que valoren el aprendizaje, habilidad y adiestramiento, tomando en cuenta la opinión de la instancia correspondiente y del sindicato en el proceso de selección, y considerando entre otros factores la antigüedad y quien tenga el puesto de mayor nivel.

**ARTÍCULO 16.** Las plazas de pie de rama o las plazas escalafonarias desiertas, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, serán cubiertas en un 50% por la o el Titular y el restante 50% por las candidatas o los candidatos que proponga el Sindicato, de conformidad con los reglamentos de la Comisión Nacional Mixta de Planeación de Recursos Humanos, Bolsa de Trabajo y Escalafón.

Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para estos puestos señalen las presentes Condiciones y el Reglamento respectivo.

**ARTÍCULO 17.** Recibida y cumplida la orden de presentación al servicio, el Instituto expedirá a la trabajadora o al trabajador, dentro de los treinta días posteriores al plazo que señala el artículo 6o de la Ley, el nombramiento de base.

**ARTÍCULO 18.** El nombramiento es el documento en virtud del cual se formaliza la relación de trabajo entre el Instituto y su personal.

La falta del mismo no afectará los derechos de la trabajadora o el trabajador, si éste acredita tal calidad mediante otro documento que lo supla, o compruebe en su caso la existencia de la relación jurídico – laboral.

El carácter del nombramiento podrá ser de base, provisional o interino conforme al artículo 12 de las presentes Condiciones.

**ARTÍCULO 19.** Los nombramientos de las trabajadoras y los trabajadores de base del Instituto observarán lo siguiente:

- I. Todo nombramiento al personal de base del Instituto deberá otorgarlo la Titular o el Titular o la servidora o servidor público en quien delegue esta facultad, conforme el artículo 220 fracción VII, de la Ley del ISSSTE;
- II. Los nombramientos deberán contener:
  - A. El nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio particular del personal contratado, Registro Federal de Contribuyentes y Clave Única de Registro Poblacional;
  - B. El puesto, sueldo y demás prestaciones que deba percibir la trabajadora o el trabajador;
  - C. La descripción de los servicios que deban prestarse conforme al puesto que se ocupa, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
  - D. El carácter del nombramiento;
  - E. La duración de la jornada de trabajo, así como la determinación del turno y horario en que se prestará el servicio;
  - F. El área de trabajo y la adscripción en que prestará sus servicios; y
  - G. La protesta de Ley.

**ARTÍCULO 20.** El nombramiento quedará insubsistente si la trabajadora o el trabajador, recibida la orden de presentación, no toma posesión dentro de los plazos siguientes:

- I. De tres días, para la trabajadora o el trabajador de nuevo ingreso que radique en el mismo lugar en que vaya a desempeñar el empleo, salvo por motivos debidamente justificados; o
- II. De quince días, para la trabajadora o el trabajador de nuevo ingreso que radique fuera del lugar en que vaya a prestar sus servicios, salvo por motivos debidamente justificados.

El plazo contará a partir de la fecha en que la trabajadora o el trabajador hayan recibido la orden de presentación.

Queda insubsistente todo nombramiento que lesione derechos escalafonarios de terceros, o cuando se violen los que, en favor del personal, señale el Reglamento de Bolsa de Trabajo.

**ARTÍCULO 21.** La constancia de nombramiento y/o movimiento de personal aceptada, obliga a cumplir con los deberes inherentes al puesto y con las obligaciones que deriven de la Ley y de estas Condiciones.

Al momento de suscribir dicha constancia la trabajadora o el trabajador recibirá copia de la misma; y una vez firmada por los representantes del Instituto, le será proporcionada una copia en un plazo máximo de 45 días hábiles.

**ARTÍCULO 22.** Las y los servidores públicos que tengan a su cargo tomar la protesta de Ley correspondiente a dar posesión a las trabajadoras o los trabajadores en las plazas para las que hubieren sido designados, deberán hacerlo, bajo su más estricta responsabilidad, en el momento mismo en que la interesada o el interesado presente el nombramiento respectivo o algún documento que provisionalmente lo supla y contenga la autorización correspondiente. Cuando se trate de nuevos ingresos o promociones, la toma de posesión deberá hacerse siempre los días uno o dieciséis de cada mes.

**ARTÍCULO 23.** Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para la trabajadora o el trabajador y el Instituto:

- I. La prisión preventiva de la trabajadora o el trabajador seguida de sentencia absolutoria;
- II. El arresto de la trabajadora o el trabajador;
- III. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable a la trabajadora o el trabajador, una vez que le haya sido requerido previamente y no los presente en un término de quince días hábiles.

La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de una trabajadora o trabajador no significa la terminación del mismo, y las trabajadoras o trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por la o el Titular, cuando apareciera alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

En los casos establecidos en las fracciones II y III la trabajadora o el trabajador deberá presentarse a laborar al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

Tratándose del caso señalado en la fracción II, deberá presentarse la trabajadora o el trabajador a laborar dentro de los quince días siguientes, a la fecha en que termine la causa de la suspensión, en ambos casos será en el puesto que tenía o el que le corresponda si durante su ausencia se hubiera efectuado algún ascenso o movimiento en su plaza.

**ARTÍCULO 24.** Ninguna trabajadora o trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de las trabajadoras o de los trabajadores solo dejará de surtir efecto sin responsabilidad para la o el Titular del Instituto por las siguientes causas:

- I. Por renuncia, por abandono de empleo, repetida falta o ausencia injustificada a las labores relacionadas con atención de personas, o el manejo de maquinaria o equipo, 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 las presentes Condiciones;
- II. Por conclusión del término o de la obra determinante de la designación;

- III. Por muerte de la trabajadora o del trabajador;
- IV. Por incapacidad física o mental, permanente de la trabajadora o del trabajador, que le impida el desempeño de sus labores;
- V. Por resolución del Tribunal, en los casos siguientes:
  - A. Cuando la trabajadora o el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratos contra sus jefas o jefes, compañeras o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;  
  
La trabajadora o el trabajador que se encuentre ocupando plaza de confianza con plaza de base reservada e incurra en este tipo de faltas será suspendido de su plaza de confianza en forma inmediata, y regresado a su plaza de base, desde donde se demandará del tribunal la resolución correspondiente;
  - B. Cuando faltare por más de cuatro 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, o actuar con negligencia en relación a ellos;
  - D. Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
  - E. Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo;
  - F. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o área de trabajo donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;
  - G. Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores;
  - H. Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez habitualmente o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;
  - I. Por falta comprobada de cumplimiento de las presentes Condiciones; y
  - J. Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, la jefa o el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción de la trabajadora o del trabajador 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.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, la Titular o el Titular del Instituto 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, la Titular o el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal, el cual proveerá de plano, el incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

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

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

**ARTÍCULO 25.** El abandono de empleo se configura en los casos siguientes:

- I. Por faltar más de cuatro días consecutivos a sus labores sin causa justificada; para estos efectos, los días de descanso normal de la trabajadora o del trabajador y los establecidos en el artículo 50 de estas Condiciones no serán tomados en cuenta;
- II. Por acumular seis faltas, sin aviso ni causa justificada, en treinta días hábiles;
- III. En los casos de jornadas señaladas en las fracciones II, IV, V y VI del artículo 42 de estas Condiciones, las faltas se computarán con la proporcionalidad que a continuación se señala, según el tipo de jornada:
  - A. En jornada nocturna acumulada, la equivalencia será de dos faltas por jornada;
  - B. Cuando el inicio de esta jornada coincida con un día festivo, por tratarse de descanso obligatorio, la inasistencia no se considerará como falta;
  - C. Cuando la terminación de esta jornada coincida con un día festivo, deberá laborarse. La inasistencia en este caso equivaldrá a dos faltas;
  - D. En turno de sábados, domingos y días festivos de 12 horas, la equivalencia será de dos faltas por jornada; y

- E. En jornadas de 24 horas, en sábados o domingos y festivos, la equivalencia será de cuatro faltas por jornada;
- IV. En el caso de trabajadoras o trabajadores que realizan labores técnicas cuando abandonen injustificadamente, aunque sea en forma momentánea, el servicio a su cargo y con ello, previa comprobación, pongan en peligro la salud, la vida de las personas, la maquinaria, el equipo del Instituto, causen la suspensión o la deficiencia de un servicio;
- V. Se entiende por labores técnicas, las desempeñadas por las trabajadoras y los trabajadores que tienen un título profesional o de carácter técnico y que realizan funciones inherentes al ejercicio de su profesión; por aquéllos que son peritos en una ciencia, arte, oficio o industria, que se les tienen encomendados o que se encuentren dedicados a una actividad que requiera especialización para su desempeño y que no pueda ser llevada a cabo por las trabajadoras o los trabajadores que no tengan los conocimientos, la habilidad o la experiencia en esos campos;

En las actas administrativas que al efecto se levanten se dará intervención, invariablemente, a la trabajadora o al trabajador afectado y a la representación sindical, previa cita por escrito, con setenta y dos horas de anticipación a la fecha y hora señaladas para el levantamiento del acta, la que tendrá lugar en la jornada de la trabajadora o del trabajador involucrado. Dichos citatorios deberán anexarse al acta correspondiente.

**ARTÍCULO 26.** La renuncia de una trabajadora o un trabajador de base, a que se refiere el artículo 46 fracción I de la Ley, podrá quedar sin efecto si la interesada o interesado por sí solo, o a través del Sindicato, lo solicita ante la Titular o el Titular y éste así lo acuerda.

Esta solicitud deberá presentarse en un término de cinco días hábiles, a partir de la fecha de presentación de la renuncia.

**ARTÍCULO 27.** De toda renuncia se hará el cotejo de la firma que la calce, con otras indubitables de la trabajadora o el trabajador que obren en su expediente; en caso de duda, se pedirá a la trabajadora o trabajador asiente su huella dactilar, la trabajadora o el trabajador que no se presente dentro de un plazo de cinco días hábiles a partir de la notificación respectiva, causará baja.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LAS OBLIGACIONES DE LA O EL TITULAR Y DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL PERSONAL.**

**ARTÍCULO 28.** Son obligaciones de la o el Titular:

- I. Cumplir con todas las disposiciones y obligaciones que le imponen las leyes, reglamentos, lineamientos y las que de ellos se deriven, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2 de estas Condiciones;

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

Entregar a cada trabajadora y trabajador la constancia de sueldos, salarios, viáticos, conceptos asimilados y crédito al salario, en los términos de lo establecido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

- III. Cubrir las aportaciones que exige la Ley del ISSSTE y demás disposiciones, para que el personal reciba los beneficios de la seguridad y servicios sociales a que haya lugar;
- IV. Cubrir al personal salarios, compensaciones, gratificaciones, primas, indemnizaciones, prestaciones, estímulos, premios, recompensas y en general todo emolumento al que tengan derecho en los términos y plazos que se establecen en las Condiciones, la Ley, la Ley del ISSSTE y las demás disposiciones legales vigentes y, en su caso, cubrir a los beneficiarios o beneficiarias o apoderados o apoderadas de las trabajadoras o los trabajadores debidamente acreditados lo que a su derecho corresponda;
- V. Expedir nombramientos, constancias, hojas únicas de servicios, bajas oficiales, certificados, diplomas, reconocimientos y en general todos aquellos documentos necesarios para acreditar la relación laboral;
- VI. Conceder permisos, licencias, comisiones, vacaciones, descansos y tolerancias a su personal, sin menoscabo de sus derechos, conforme a lo dispuesto por la Ley, la Ley del ISSSTE y estas Condiciones;
- VII. Proporcionar en forma anticipada, los viáticos necesarios al personal que por necesidades del servicio, tengan que efectuar una comisión fuera de la circunscripción territorial donde se encuentra su área de trabajo correspondiente, según las tarifas y normas autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de la Función Pública, las que se harán del conocimiento inmediato de las trabajadoras y los trabajadores, conforme con los tiempos y distancias de la comisión;
- VIII. Proporcionar oportunamente al personal, para el adecuado desempeño de sus funciones, los útiles, instrumentos, materiales, uniformes y en general todo aquello que resulte necesario, en la cantidad y calidad que se requiera;
- IX. Cumplir con todos los servicios de higiene y previsión de accidentes y riesgos, dotando a cada área de trabajo no médica de un botiquín para casos de emergencia;
- X. Realizar el mantenimiento preventivo y correctivo a que haya lugar, en las áreas de trabajo, vehículos, mobiliario y equipo, y la reposición de lo necesario en caso de deterioro;

- XI. Asegurar los vehículos del Instituto con cobertura amplia, conforme a los lineamientos vigentes;
- XII. Pagar a quienes realizan funciones de chofer, el importe de los derechos de la renovación de licencias de conducir;
- XIII. Establecer los lineamientos para que se laboren jornadas de trabajo discontinuas, en casos excepcionales y debidamente justificados;
- XIV. Establecer los lineamientos para el adecuado uso de los equipos y sistemas de cómputo así como de la información que contienen, y promover los estímulos y sanciones a que se sujetarán por el buen o mal uso de los bienes del Instituto;
- XV. Capacitar al personal que cuente con las aptitudes suficientes para el uso y manejo de los equipos y sistemas de cómputo;
- XVI. Establecer los lineamientos para el adecuado funcionamiento del parque vehicular, de forma que sólo sea destinado al uso Institucional;
- XVII. Promover entre las usuarias y los usuarios la responsabilidad que asumen por el manejo del parque vehicular y demás equipo técnico, así como los estímulos y sanciones a que se sujetarán por el buen o mal uso de los bienes del Instituto;
- XVIII. Capacitar al personal que cuente con las aptitudes suficientes para el manejo y operación del parque vehicular y demás equipo técnico;
- XIX. Notificar a la trabajadora o al trabajador de acuerdo con el marco legal establecido cuando se reciban quejas de los derechohabientes por deficiencias en la atención recibida y presuntamente atribuibles a aquella o aquél;
- XX. Instalar, para uso exclusivo del personal en todas las unidades de trabajo, sanitarios suficientes. En aquellas áreas que, por las características del servicio lo requieran, se les instalarán baños provistos de agua caliente y/o fría, así como vestidores y guardarropas, a fin de lograr un ámbito laboral seguro e higiénico;
- XXI. Ordenar la recepción del mobiliario, equipo, objetos, valores, materiales e inventario cuando lo entreguen las trabajadoras o los trabajadores por cambio de turno, servicio, adscripción, rama, grupo o residencia;
- XXII. Cumplir el procedimiento fijado en estas Condiciones para los casos de suspensión o terminación de los efectos del nombramiento, agotando previamente pláticas conciliatorias con el Sindicato;

- XXIII. Dar preferencia a los familiares de las trabajadoras o los trabajadores de base para ingresar a las escuelas del Instituto;
- XXIV. Tratar en forma cortés y diligente al personal y dar respuesta a los planteamientos laborales que formulen, por sí o a través del Sindicato, buscando siempre fortalecer la relación Institucional;
- XXV. Formular, aplicar y actualizar de común acuerdo con el Sindicato, el catálogo de puestos y las plantillas de personal de conformidad con el artículo 115 de las presentes Condiciones;
- XXVI. Dar a conocer a las Comisiones Nacionales Mixtas o Subcomisiones Mixtas de Escalafón y de Bolsa de Trabajo las vacantes de base que se presenten, o las plazas de base de nueva creación cuando éstas se generen;
- XXVII. Proporcionar a las Comisiones Nacionales Mixtas las instalaciones, mobiliario, equipo, papelería, personal de apoyo administrativo y los recursos presupuestales que resulten necesarios para el desarrollo de las funciones y ejecución de sus planes y programas;
- XXVIII. Instalar bibliotecas en cada uno de los locales que ocupan las Secciones Sindicales, a fin de incrementar el acervo cultural del personal;
- XXIX. Cumplir lo dispuesto en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles;
- XXX. Dotar al personal, a través del Sindicato, de un ejemplar vigente de estas Condiciones y de los reglamentos que de las mismas se deriven;
- XXXI. 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 humanos y la calidad de los servicios;
- XXXII. Entregar oportunamente al Sindicato un resumen del programa anual de trabajo aprobado por la Junta Directiva, con el propósito de fomentar la identidad laboral, la productividad, y el mejoramiento de los servicios que desempeñan las trabajadoras y los trabajadores, en cumplimiento de los programas institucionales;
- XXXIII. Previa autorización de la Junta Directiva, y de acuerdo con sus posibilidades presupuestales, coadyuvar con el Sindicato para que éste cumpla con sus objetivos institucionales;
- XXXIV. Apoyar al SNTISSSTE para el fomento de actividades sociales, culturales y deportivas con la aportación de \$10'000,000.00 (diez millones de pesos 00/100 M.N.) anuales, en dos exhibiciones, cada una en el inicio de cada semestre, para lo cual el Sindicato deberá entregar un programa anual de actividades, así como el informe y comprobación correspondiente del destino y uso de los mismos; y

XXXV. Hacer del conocimiento de la trabajadora o del trabajador mediante su comprobante de percepciones y deducciones quincenal, la cantidad que le será descontada y las quincenas en que se aplicará la deducción, en el caso de pago indebido que se incluyera en nómina.

XXXVI. El descuento no excederá del treinta por ciento del total de sus percepciones, distribuyendo equitativamente el adeudo en uno o varios descuentos.

**ARTÍCULO 29.** El personal del Instituto tiene los siguientes derechos:

- I. Recibir los beneficios y disfrutar de las prestaciones que señale la Ley, la Ley del ISSSTE y las presentes Condiciones;
- II. Recibir los salarios y emolumentos que les correspondan por el desempeño de labores ordinarias, extraordinarias y turno opcional, de conformidad con las funciones que desarrollen;
- III. Recibir trato respetuoso por parte de sus superiores y subalternos;
- IV. Ser escuchados por su jefe o jefe inmediato en los planteamientos y/o sugerencias relacionados con asuntos o problemas que les interesen o les afecten en su trabajo;
- V. Contar con un sistema escalafonario eficiente, en el que puedan participar a través de los concursos escalafonarios y ser promovidos, en su caso;
- VI. Ser atendidos en primera instancia respecto de las candidatas o los candidatos de nuevo ingreso para cambiar de turno, adscripción, rama o grupo, residencia, y permutar su plaza de conformidad con lo establecido en los Reglamentos de Bolsa de Trabajo y de Escalafón, en su caso. Para los cambios de adscripción con plaza, se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV de estas Condiciones;
- VII. Ser considerados, en primera instancia como candidata o candidato, con base en el marco jurídico aplicable, para ocupar puestos de confianza en el Instituto, siempre y cuando cubra el perfil del puesto, aprovechando su experiencia;
- VIII. Participar en los cursos de capacitación, adiestramiento o especialización que se programen de conformidad con el Reglamento de Capacitación y Desarrollo Laboral. Así como obtener permiso para asistir a cursos de interés personal, una vez al semestre hasta por doce días hábiles y sin menoscabo de sus derechos, siempre y cuando estén relacionados con las funciones de su puesto y que beneficien al Instituto. Deberán ser impartidos por instituciones con reconocimiento de validez oficial, quedando obligado la trabajadora o el trabajador a comprobar su asistencia mediante la constancia correspondiente. Las Subcomisiones de Capacitación y Desarrollo Laboral establecerán los lineamientos para el registro, control y seguimiento de dichos cursos;

- IX. Que se acrediten en sus expedientes las notas buenas y de mérito relevante a que se hagan merecedores;
- X. Recibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan como consecuencia de riesgo de trabajo;
- XI. Ser tratados en los casos de accidentes de trabajo, robos y siniestros de vehículos, conforme a lo establecido en el artículo 35 de estas Condiciones;
- XII. Recibir oportunamente, para el desempeño de sus funciones, los útiles, instrumentos, materiales, uniformes, y en general todo aquello que se requiera de acuerdo a sus actividades, en la cantidad y calidad que se requiera para el buen desempeño de sus funciones;
- XIII. Ocupar su plaza en los casos a que se refieren los Artículos 43, fracción VIII, y Quinto Transitorio de la Ley;
- XIV. Continuar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión al obtener la libertad bajo caución, cuando se trate de un delito no cometido en contra del patrimonio Institucional;
- XV. Ser reinstalados de conformidad con lo que disponga el laudo ejecutoriado del Tribunal o Junta;
- XVI. Recibir capacitación y adiestramiento, cultural, deporte y recreación, de conformidad con los recursos presupuestales y los programas que el Instituto y el Sindicato determinen;
- XVII. Participar en las actividades sociales, culturales y deportivas que organicen el Instituto y/o el Sindicato;
- XVIII. Inscribir a sus hijas o hijos en las estancias para el bienestar y desarrollo infantil del Instituto, así como en los servicios educativos del mismo.
- XIX. Obtener de la representación sindical la invitación para asistir a las asambleas y actos sindicales. Cuando estas actividades se verifiquen en días y horas laborales, las jefas o jefes inmediatos darán las facilidades necesarias para que el personal acuda a estos eventos, siempre y cuando el personal o la representación sindical lo soliciten previamente por escrito y su ausencia no cause perjuicio al servicio. El permiso otorgado no afectará sus prestaciones;
- XX. Realizar su servicio social y prácticas profesionales dentro del Instituto, siempre y cuando cuenten con el reconocimiento de la institución educativa correspondiente, sin menoscabo de sus percepciones económicas y derechos adquiridos;
- XXI. Obtener permisos y licencias con y sin goce de sueldo en los términos de estas Condiciones;
- XXII. Recibir la asesoría y defensa jurídica por parte del Instituto, en los términos de las presentes Condiciones;

- XXIII. En materia de salud, recibir los seguros, servicios y prestaciones a que se refiere el Artículo 3 de la Ley del ISSSTE;
- XXIV. Desarrollar labores que no impliquen excesivo esfuerzo físico, o que según dictamen emitido por médico especialista del Instituto no pongan en peligro su salud o la del producto, tratándose de las trabajadoras embarazadas; y
- XXV. Obtener, previa autorización, de su superior jerárquico, mediante el formato autorizado, un permiso para ausentarse de sus labores hasta por dos horas, una vez por quincena, ya sea en el transcurso o al final de la jornada.

**ARTÍCULO 30.** La atención médica que requiera el personal en los términos de la Ley del ISSSTE y de las presentes Condiciones, será impartida por personal médico del Instituto a través de las unidades médicas que les corresponda por razón de su domicilio; en la inteligencia de que tal prestación será impartida por la o el profesional de la salud en donde estuviere establecido este servicio.

Cuando el personal esté adscrito en unidades médicas del Instituto y se encuentren en servicio, podrán recibir atención urgente que requieran, preferentemente, en el centro de su adscripción. Una vez recibida la atención urgente, si el caso lo amerita, acudirán a su clínica de adscripción o unidad de concentración, según el caso, para el tratamiento subsecuente.

El personal de otras áreas de trabajo, cuando se vean obligados a ser asistidos médicamente durante su jornada y el padecimiento que presenten les impida laborar, previa autorización de la jefa o jefe inmediato, o en quien delegue expresamente esta facultad, podrán retirarse y marcar su tarjeta de asistencia, debiendo justificar su ausencia con la licencia médica extendida por la facultativa o el facultativo de la unidad médica que le corresponda.

El personal que se encuentre en servicio, fuera del lugar de adscripción, o aquel en cuya área de trabajo no haya servicio médico, previa autorización de la jefa o del jefe inmediato acudirán para consulta de urgencia a la unidad más cercana del sitio en que labore, y en ella, cuando el diagnóstico del médico lo sustente, se procederá administrativamente con la justificación de la jornada si es que su padecimiento le impide continuar con sus labores.

El Instituto podrá reubicar al personal recurrente en ausencias justificadas por enfermedad, a labores donde afecte menos su recurrencia, haciéndolo del conocimiento del Sindicato.

Las emergencias que ocurran en oficinas centrales, de transporte, de talleres y almacenes, se atenderán con el establecimiento de los siguientes servicios, siempre que se justifique conforme al número de trabajadoras o trabajadores exigidos por la Ley.

- I. En oficinas centrales: servicio médico de urgencia, en los turnos matutino y vespertino, y en la inteligencia de que dada la naturaleza de dichos servicios, sólo se les atenderá de inmediato, pues para su tratamiento se enviará a la enferma o al enfermo a la unidad de adscripción según

su domicilio o centro hospitalario que sea necesario. Este servicio de urgencia también se dará en enfermedades de tipo banal;

- II. En los talleres de almacenes y transportes, considerados estos como unidades para los efectos a que se refiere esta fracción, se establecerá un servicio de enfermería durante el turno matutino y vespertino, cuando los hubiere; y
- III. Previo acuerdo de las partes se establecerán, donde no existan servicios médicos de enfermería en las oficinas centrales, talleres, unidades de transporte y almacenes, cuyo número de trabajadoras y/o trabajadores lo justifiquen.

El personal será atendido por el médico familiar a que esté adscrito; por los médicos de los servicios de especialidad a que sea derivado, por los médicos de los servicios de urgencia en los términos de esta fracción; teniendo derecho a que se extienda el certificado de incapacidad correspondiente, cuando el caso lo requiera sin más autorización que la del médico tratante. Cuando la incapacidad sea por intervención quirúrgica, deberá quedar anotada en ésta.

Las beneficiarias y/o los beneficiarios del personal continuarán adscritos para la prestación de sus servicios, a las clínicas a las que se les hubiere asignado en razón de su domicilio.

**ARTÍCULO 31.** Cuando las trabajadoras o los trabajadores sean denunciados por causas directamente relacionadas en el cumplimiento de sus funciones como servidoras o servidores del Instituto, y siempre que no se trate de faltas o delitos cometidos en contra del propio Instituto, éste se obliga a asesorar jurídicamente y en su caso promover la defensa legal de la trabajadora o trabajador denunciado, así como cubrir el importe de fianzas, pasajes, y gastos originados en el proceso, previamente sancionados por el área jurídica del Instituto, además de sus salarios; lo anterior no será aplicable cuando al ocurrir los hechos motivo de la denuncia, la trabajadora o trabajador se encuentre bajo los efectos de algún enervante, droga o en estado de ebriedad.

Al quedar el personal en libertad bajo caución, o al quedar en libertad definitiva por sentencia absolutoria, deberá incorporarse al puesto que venía desempeñando o el que le corresponda si durante su ausencia se hubiera efectuado algún ascenso o movimiento en su plaza, estando a lo establecido en el numeral 23 de las presentes Condiciones.

**ARTÍCULO 32.** Son obligaciones del personal de base las siguientes:

- I. Cumplir con las disposiciones de la Ley, de estas Condiciones y demás instrumentos y criterios aplicables;
- II. Acatar los lineamientos internos para el desempeño de los servicios y actividades a su cargo, expedidos por la o el Titular para aquellas áreas de trabajo del Instituto que, por necesidades específicas, así lo requieran siempre y cuando no contravengan las presentes Condiciones;

- III. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores conforme a lo dispuesto en estas Condiciones;
- IV. Presentarse a sus labores aseados y vestidos decorosamente;
- V. Desempeñar las funciones propias de su nombramiento con la intensidad y calidad que se requieran, con la finalidad de mantener el nivel de productividad y la calidad del servicio;
- VI. Guardar la discreción debida en el desempeño de sus labores;
- VII. Tratar con cortesía y diligencia al público;
- VIII. Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio a su cargo;
- IX. Ser respetuosos con sus superiores, iguales o subalternos;
- X. Abstenerse de hacer amonestaciones en público a sus subalternos;
- XI. Dar aviso a su centro de trabajo de la licencia médica otorgada en los siguientes términos: por enfermedad, dentro de las primeras cuarenta y ocho horas; y en accidentes dentro de las primeras setenta y dos horas. Para ambos casos, se tendrán tres días para presentar el original del documento de licencia médica, contados a partir de la fecha de su expedición;
- XII. Responder del manejo de expedientes, documentos, fondos, valores, bienes, instrumental y equipo que estén bajo su guarda o custodia; así como entregar mediante acta e inventario los anteriores, en caso de renuncia, cese, licencia, cambio de adscripción o de servicio;
- XIII. Someterse a exámenes médicos, clínicos y de laboratorio, de acuerdo con los programas para la prevención de la salud que establezca el Instituto, y cumpliendo una periodicidad de cuatro meses o cada vez que sea necesario, tratándose del personal que labore en áreas infectocontagiosas o radiactivas;
- XIV. Estar dispuestos, aún después de su jornada ordinaria, a colaborar en caso de urgencia o siniestros que pongan en peligro la vida de sus compañeras y/o compañeros o la existencia del área de trabajo, coadyuvando así al mejoramiento de la productividad y de la calidad del servicio;
- XV. Asistir a los programas de capacitación, adiestramiento o especialización que promueva la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Desarrollo Laboral, y participar en las investigaciones técnicas o científicas que el Instituto requiera para el cumplimiento de sus objetivos;

- XVI. Notificar en caso de cambio de domicilio, su nueva dirección al área de trabajo a que pertenezca, dentro de los quince días siguientes;
- XVII. Recabar el permiso oficial necesario en los formatos establecidos para el efecto, para poder ausentarse de sus labores;
- XVIII. Portar durante la jornada de trabajo el gafete de identificación expedido por el Instituto;
- XIX. Registrar la asistencia a sus labores en los sistemas de control establecidos para tal fin; así como firmar, las listas o tarjetas de asistencia que se le asignen;
- XX. Cumplir con lo previsto en la Ley de Responsabilidades;
- XXI. Comunicar a sus superiores cualquier deficiencia, accidente, daño o perjuicio de los bienes del Instituto;
- XXII. Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeras y/o compañeros y la de los bienes del Instituto; y
- XXIII. El personal deberá de utilizar diaria y obligatoriamente los útiles, instrumentos, materiales y uniformes que el Instituto le brinde, oportunamente, para el adecuado desempeño de sus funciones.

El incumplimiento de alguna de estas obligaciones será sancionado conforme a la Ley y a las presentes Condiciones.

**ARTÍCULO 33.** El personal que use o maneje equipos de cómputo y sistemas de informática, será responsable del uso indebido de los mismos así como de la información que contengan, y se hará acreedor a las sanciones administrativas y legales referidas en el Capítulo XI de estas Condiciones y las demás aplicables que el caso amerite, dependiendo de la gravedad del caso o la reincidencia.

Todos los derechos de autor de los programas de computación que se desarrollen por personal del Instituto, dentro del tiempo y en los horarios en que se encuentren trabajando para él, serán propiedad del Instituto.

El personal autorizado para el uso y manejo del parque vehicular dependiendo de la gravedad del caso, se hará acreedor a las sanciones administrativas, económicas y/o legales que se deriven del uso negligente o indebido de los vehículos.

**ARTÍCULO 34.** De acuerdo con lo que establece la Ley en su artículo 44 y demás disposiciones relativas, queda prohibido a las trabajadoras y los trabajadores:

- I. Realizar dentro de su jornada, labores ajenas a su trabajo;

- II. Aprovechar los servicios del personal o del equipo a su cargo para asuntos particulares;
- III. Desatender su trabajo injustificadamente, aún cuando permanezcan en su sitio;
- IV. Realizar su trabajo con negligencia o con falta de oportunidad;
- V. Abandonar sus labores, sin el permiso correspondiente;
- VI. Hacer propaganda de carácter religioso, comercial o político dentro de las áreas de trabajo;
- VII. Efectuar colectas, rifas, tandas, hacer préstamos con interés a sus compañeras y/o compañeros de labores o venta de artículos o productos;
- VIII. Permitir que su asistencia sea registrada por otra persona, así como alterar o modificar las listas o tarjetas de control de asistencia;
- IX. Marcar tarjetas o firmar listas de asistencia por otras trabajadoras o trabajadores, con el propósito de cubrir retardos o faltas injustificadas;
- X. Sustraer del estacionamiento u oficina útiles de trabajo, herramientas, materias primas o elaboradas, alimentos o medicamentos, sin autorización escrita de sus superiores;
- XI. Portar armas durante la jornada de trabajo, excepto los casos en que por razones de las funciones encomendadas, estén autorizados para ello;
- XII. Permanecer en las oficinas y áreas de trabajo del Instituto, después de su horario de trabajo, sin autorización;
- XIII. Concurrir a sus labores bajo los efectos de bebidas embriagantes, narcóticos, drogas enervantes o cualquier estupefaciente;
- XIV. Introducir y/o consumir en cualquier área de trabajo del Instituto, bebidas embriagantes, narcóticos, drogas enervantes o cualquier estupefaciente;
- XV. Desatender las disposiciones que tengan por objeto evitar accidentes de trabajo;
- XVI. Ser procuradoras o procuradores, o gestoras o gestores de particulares en asuntos relacionados con el Instituto, aún fuera de las horas de labores;
- XVII. Sustraer, traspapelar u ocultar cualquier documento o expediente oficial, aún aquellos que no sean de su competencia;
- XVIII. Hacer uso indebido y/o difundir los informes que se desarrollen con motivo de su trabajo;

- XIX. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en el Instituto salvo, previa autorización de la autoridad correspondiente; y
- XX. Permitir que otras personas sin autorización de autoridad competente para ello, manejen la maquinaria, aparatos, vehículos, documentos y/o, correspondencia confiados a su cuidado o atención.

**ARTÍCULO 35.** Cuando en el desempeño de sus labores y con motivo de la operación de un vehículo o maquinaria, propiedad del Instituto o rentado por éste y a su servicio, la trabajadora o el trabajador sufra un accidente, el Instituto le prestará auxilio legal durante el trámite de la averiguación y del proceso en su caso; no le exigirá la reparación de los daños que presente el vehículo y, de ser necesario, se hará cargo de los daños del vehículo rentado. También se hará cargo de los daños que se causen a terceros, cuando la trabajadora o el trabajador resultase responsable del hecho, conforme a lo dispuesto por el Instituto, con la participación del Sindicato.

Lo dispuesto en el párrafo que antecede, no regirá en los casos siguientes:

- I. Cuando la trabajadora o el trabajador se encuentre bajo la influencia de alguna droga enervante o bebida embriagante;
- II. Cuando hubiere tomado el vehículo sin autorización o careciendo de licencia o certificado de aptitud para manejar; y
- III. Cuando hubiere procedido con grave falta de cuidado o responsabilidad, debidamente comprobada.

No tendrá aplicación lo establecido en las fracciones II y III de este artículo si, a pesar de que el vehículo se encuentre en malas condiciones o la trabajadora o el trabajador carezca de licencia para manejar o de conocimientos mecánicos y así lo dé a conocer al representante del Instituto, reciba instrucciones de sus superiores para conducirlo. En los casos de robo de vehículo que esté a cargo y bajo la responsabilidad de alguna trabajadora o trabajador, ésta o éste deberá dar aviso de inmediato a las autoridades del Instituto y demás autoridades competentes, en cuyo caso el Instituto no exigirá a la trabajadora o el trabajador el pago del valor del vehículo robado o de las partes que se hayan sustraído, salvo que hubiere procedido con negligencia, grave falta de cuidado o de responsabilidad, debidamente comprobadas.

Cuando ocurrieren los accidentes a que se refiere este artículo, se dará intervención al Sindicato en el levantamiento del acta administrativa que deberá efectuarse en el área de trabajo respectiva. Cuando en estos accidentes concurren las circunstancias que se señalan en las fracciones de este artículo, y proceda exigir a la trabajadora o el trabajador la reparación de los daños, se le darán facilidades para cubrirlos mediante descuentos quincenales.

#### **CAPÍTULO IV DEL CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN.**

**ARTÍCULO 36.** Los cambios de adscripción con plaza, se realizarán en los casos siguientes:

- I. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas por el o la representante del Instituto.
- II. Por desaparición del centro de trabajo.  
En este supuesto, las trabajadoras o los trabajadores serán reubicados de acuerdo con las especificaciones de su nombramiento en otras áreas de trabajo, sin detrimento de sus sueldos y prestaciones.  
  
En el caso del personal que no acepte la reubicación y acredite tener derechos de pensión o jubilación, tendrá derecho a disfrutar de su licencia prejubilatoria, a efecto de obtener su jubilación.  
  
En el caso del personal que no alcance derechos de pensión o jubilación, considerando su puesto y nivel, será incorporado a la capacitación institucional para desempeñar otras funciones en el área de trabajo donde se le reubique;
- III. Por fallo del Tribunal;
- IV. Por permuta debidamente autorizada por la o el Titular o por la o el representante del Instituto en quien delegue esta facultad, en los términos del Reglamento de Escalafón;
- V. Por estar en peligro la vida de la trabajadora o del trabajador; y
- VI. Cuando por enfermedad lo requiera la trabajadora o el trabajador, para su curación.

**ARTÍCULO 37.** En los casos en los que se invoque cambio por necesidades del servicio, la representación sindical intervendrá para evitar que este procedimiento se utilice como medida de coacción. Asimismo, 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 del personal que sea cambiado. En todo caso, se observará lo establecido en el Artículo 16 de la Ley.

**ARTÍCULO 38.** En casos de cambio de adscripción a centros de trabajo de otra entidad federativa, que se realicen por reorganización, necesidades de servicio, desaparición del centro de trabajo o a solicitud de la trabajadora o el trabajador, se concederá un plazo de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que se notifique, para que la trabajadora o el trabajador se presente a su nuevo lugar de adscripción.

Cuando el cambio sea dentro de la misma entidad federativa, hasta 100 kilómetros de distancia entre su centro de trabajo, se deberá presentar al siguiente día, siendo extensiva esta condición a los cambios de adscripción que se realicen dentro del área metropolitana de la Ciudad de México y municipios conurbados del Estado de México, a partir de que se le notifique su nuevo lugar de adscripción.

**ARTÍCULO 39.** Cuando una trabajadora o trabajador sea cambiado a otra población diferente, de la de su adscripción original, el Instituto a través del representante competente, dará a conocer previamente a la trabajadora o al trabajador las causas del traslado asumiendo el Instituto la obligación de sufragar los gastos del viaje y menaje de casa.

Si el cambio de adscripción es por un período mayor de seis meses, el personal tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares dependientes de ella o él en línea recta ascendentes o descendentes, siempre que estén bajo su dependencia económica. Asimismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos originados con motivo de su cambio de adscripción, para el traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo.

## **CAPÍTULO V**

### **DE LAS JORNADAS Y LA ASISTENCIA AL TRABAJO.**

**ARTÍCULO 40.** Se considera jornada de trabajo, el tiempo que una trabajadora o trabajador del Instituto deba laborar de conformidad con lo establecido en los Artículos 21 al 24 de la Ley, y 42 de las presentes Condiciones.

Las jornadas de trabajo preferentemente serán continuas. En casos excepcionales se establecerán jornadas de trabajo discontinuas en aquellas áreas de trabajo que por necesidades de servicio así lo requieran.

**ARTÍCULO 41.** Las jornadas de trabajo en el Instituto, son las siguientes:

- I. Diurna;
- II. Nocturna;
- III. Nocturna acumulada;
- IV. Mixta;
- V. Sábados, domingos y días festivos;
- VI. Sábados y días festivos; y
- VII. Domingos y días festivos

**ARTÍCULO 42.** Para los efectos del Artículo anterior, las jornadas de trabajo tendrán las características siguientes:

- I. Diurna:  
La comprendida entre las seis y las veinte horas de lunes a viernes, en turno matutino o vespertino, con una duración máxima de ocho horas;
- II. Nocturna:  
La comprendida entre las veinte y las seis horas del día siguiente, de lunes a viernes con duración máxima de siete horas;
- III. Nocturna Acumulada:  
En la jornada acumulada y terciada se deberá laborar once horas no excediendo de las ocho de la mañana, debido a que los servicios de salud deben otorgarse en forma ininterrumpida, estableciéndose la programación respectiva de entre las siguientes opciones:
  - 1. Lunes, miércoles y viernes;
  - 2. Martes, jueves y sábado;
  - 3. Miércoles, viernes y domingo;
  - 4. Lunes, miércoles y sábado;
  - 5. Martes, jueves y domingo;
  - 6. Lunes, jueves y sábado; o
  - 7. Martes, viernes y domingos.

El personal que labore jornada nocturna y esté contratado con jornada de ocho horas, deberá laborar invariablemente tres veces por semana.

En caso de personal contratado con jornada de seis horas treinta minutos, podrán existir roles entre dos grupos de trabajo, debiéndose laborar hasta cinco noches a la quincena: lunes, miércoles y viernes una semana, y martes y jueves la siguiente, en forma alterna para el otro grupo de trabajo, quedando implícito el descanso correspondiente a la sexta guardia.

Aquel personal con jornadas de seis horas treinta minutos, que al entrar en vigor las presentes Condiciones, laboren jornadas nocturnas acumuladas en roles distintos a los señalados en este artículo y opten continuar con éstos, deberán descansar por cada cinco jornadas, la sexta, ésta deberá ser fija y ligada a su descanso obligatorio.

Cuando parte de esta jornada inicie o concluya en día festivo de los señalados en el Artículo 50 de estas Condiciones, se retribuirá a la trabajadora o trabajador que la labore, además de su salario, con el equivalente al monto de una jornada nocturna acumulada adicional integrada

por el sueldo, riesgos profesionales y asignación médica correspondiente a la jornada del empleado en los términos que establece al presente artículo.

IV. Mixta:

La que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, con una duración máxima de siete horas y media, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará como jornada nocturna; en el caso del personal contratado con jornada de seis horas treinta minutos, éste laborará seis horas.

V. Sábados, domingos y días festivos:

Esta jornada será diurna o nocturna, con doce horas de duración por jornada. Deben laborarse todos los sábados y domingos del año, así como los días que se indican en el Artículo 50 fracciones I y IV de estas Condiciones. Cuando el día festivo corresponda al lunes, se descansará en domingo, y cuando el festivo sea viernes, se descansará el sábado;

El personal contratado con jornada de ocho horas deberá laborar tres días consecutivos cuando el día festivo corresponda a lunes o viernes, así como los días señalados en el Artículo 50 fracciones I y IV.

VI. Sábados y días festivos:

Esta jornada comprende veinticuatro horas de duración, debiéndose laborar todos los sábados del año y todos los días festivos que se indican en el Artículo 50 de estas Condiciones, salvo cuando el día festivo sea viernes o domingo; y

VII. Domingos y días festivos:

Esta jornada comprende veinticuatro horas de duración, debiéndose laborar todos los domingos del año y todos los días festivos que se indican en el Artículo 50 de estas Condiciones, salvo cuando el día festivo sea sábado o lunes.

Las demás jornadas existentes se conservarán en los términos que fueron establecidas.

El personal que labore en jornadas diurnas de ocho horas con horario continuo tendrá derecho a disfrutar diariamente de treinta minutos de descanso para consumir alimentos.

El personal que labore en las jornadas señaladas en las fracciones II, III y IV del presente artículo disfrutará, durante su jornada de un descanso de treinta minutos para tomar alimentos.

El tiempo para el consumo de alimentos en las Unidades Médicas y Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil, donde no existan comedores, se podrá compactar con la jornada laboral al término de la misma, con la intervención del sindicato y la autorización del superior jerárquico.

El personal que labore jornadas comprendidas en las fracciones V, VI y VII del presente Artículo, se les concederá un descanso de una hora por cada ocho horas laboradas para la toma de alimentos,

conforme a las necesidades del servicio que determinará la jefa o el jefe inmediato superior, debiendo registrar la salida y entrada.

**ARTÍCULO 43.** Adicionalmente a las jornadas de trabajo descritas en el Artículo 42 de estas Condiciones, para el desahogo de sobrecargas de trabajo, con el objeto de mantener la continuidad del servicio y el nivel de productividad, el Instituto, de acuerdo con el Sindicato, aprovechando la experiencia y capacidad del personal, tiene establecido el turno opcional, otorgándolo a quienes, además de su jornada ordinaria, desempeñan labores durante tres horas diariamente de lunes a viernes, sujetándose a lo siguiente:

- I. La percepción por el turno opcional se cubrirá conforme al sueldo del puesto de la trabajadora o el trabajador bajo el concepto hora-mes; y
- II. Podrá laborarse en forma continua o discontinua con la jornada ordinaria de la trabajadora o el trabajador, según los horarios previamente establecidos.

**ARTÍCULO 44.** Cuando por la ausencia de una trabajadora o un trabajador, o para cubrir una jornada extraordinaria, se carezca temporalmente de la fuerza laboral establecida en un servicio o área de trabajo, con el propósito de no interrumpir la continuidad del mismo ni alterar la productividad, dicha ausencia será cubierta por el Instituto conforme a lo siguiente:

- I. Suplencias:  
Ante la ausencia de la trabajadora o el trabajador, los servicios serán cubiertos preferentemente con el personal de base que garanticen el nivel de productividad y continuidad del servicio, y entre éstos, por los de la propia área de trabajo.

Cuando se trate de personal especializado que no haya en el Instituto, se cubrirán a través de las candidatas o candidatos que se encuentren registrados en la Bolsa de Trabajo.

Al personal de base que realice la suplencia se le retribuirá con el salario que corresponda al puesto que supla, siempre y cuando cumpla con los requisitos del mismo.

Cuando las suplencias abarquen la totalidad de la semana laboral de cinco días, el Instituto incluirá en el pago lo correspondiente al descanso semanal;

- II. Guardias:  
Cuando por necesidades del servicio se requiera de establecer guardias, éstas serán cubiertas en los términos establecidos en la fracción anterior, para aquellas personas que no sean trabajadoras o trabajadores de base del Instituto; y para los que siendo personal de base cubran una guardia, se le retribuirá con base en los salarios del puesto que sea cubierto al doble por cada hora laborada.

Los roles correspondientes a las guardias y suplencias que deban funcionar en los servicios del Instituto, serán elaborados por la o el Titular o por aquellas servidoras o servidores públicos en quienes delegue

esta facultad, haciéndolo del conocimiento del Sindicato y comunicándoselo a la trabajadora o el trabajador, quien de no aceptar, deja en libertad al centro de trabajo para dar cumplimiento a los roles.

El Instituto efectuará los pagos por estos conceptos en un plazo que no exceda de treinta días.

**ARTÍCULO 45.** Se considera como tiempo extraordinario empleado al servicio del Instituto, cuya finalidad será mantener el nivel de productividad y continuidad del servicio, al que exceda los límites de la jornada ordinaria que tenga establecida el personal y del turno opcional en su caso, y todo el tiempo laborado en sus días de descanso semanal o de descanso obligatorio según lo establecido en el Artículo 50 de estas Condiciones, observando los criterios siguientes:

- I. Para trabajar tiempo extraordinario se requerirá la conformidad de la trabajadora o el trabajador, así como la autorización por escrito de su jefa o jefe inmediato. Tratándose de trabajos emergentes la orden podrá ser verbal, a reserva de que se confirme por escrito, marcando copia al Sindicato;
- II. El tiempo extraordinario trabajado, invariablemente deberá ser pagado y por ningún motivo compensado con tiempo;
- III. El Instituto cubrirá el pago correspondiente al tiempo extraordinario en el transcurso de las dos quincenas posteriores a la fecha de ser laborado;
- IV. Para los efectos del pago de horas extraordinarias, se computarán como medias horas las fracciones mayores de quince minutos, y como de una hora, las mayores de treinta y cinco minutos; y
- V. Si se labora tiempo extraordinario en los días de la jornada ordinaria de la trabajadora o el trabajador, el pago se sujetará a lo siguiente:
  - A. Las horas extraordinarias se pagarán con un cien por ciento adicional de salario que corresponda a las horas de jornada normal, en términos del Artículo 39 de la Ley y 67 de la Ley Federal del Trabajo; y
  - B. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al Instituto a pagar el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario correspondiente a la jornada normal, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 46.** Se concederá al personal una tolerancia de diez minutos después de la hora fijada para presentarse a sus labores. La tolerancia anterior se incrementará en treinta minutos más para las trabajadoras que tengan hijos en alguna estancia para el bienestar y desarrollo infantil, siempre y cuando la hora de entrada o salida de sus labores sea la misma de aquellas.

Las Jefas y Jefes de Servicio de las unidades del Instituto podrán justificar a cada trabajadora o trabajador hasta un máximo de dos retardos en la quincena.

**ARTÍCULO 47.** Las trabajadoras cuyas hijas o hijos se encuentren en etapa de lactancia, tendrán derecho, a su elección, a dos periodos de descanso diario de treinta minutos cada uno, o uno de una hora para alimentar a sus hijas o hijos, por el lapso de seis meses contados a partir de la terminación de su licencia por maternidad.

**ARTÍCULO 48.** Los descuentos por retardos se regularán por las siguientes bases:

- I. Por cada tres retardos en una quincena, mayores de diez minutos pero menores de treinta, se le dejará de pagar la cuarta parte del sueldo de una día;
- II. Si la trabajadora o el trabajador se presenta a sus labores treinta minutos después de la hora de entrada, pero antes de cuarenta y cinco minutos, se le dejará de pagar la cuarta parte del sueldo de un día por cada retardo de este tipo;
- III. Si el retardo es mayor de cuarenta y cinco minutos, pero menor de una hora, se le dejará de pagar a la trabajadora o el trabajador el sueldo de una día. Cuando la trabajadora o el trabajador permanezca laborando por su propia voluntad en su área de trabajo, no se computará como falta de asistencia injustificada y sólo se le descontará medio día, teniendo derecho a trabajar el turno opcional si éste está autorizado;
- IV. Cuando la trabajadora o el trabajador, involuntariamente o por causas no imputables a él, dejara de registrar la hora de entrada o de salida, no será objeto de sanción, debiendo su jefa o jefe inmediato expedir a solicitud de la propia trabajadora o del trabajador, o de la representación sindical, constancia de que dicha trabajadora o trabajador asistió a sus labores normalmente; y
- V. El cómputo de retardos nunca será acumulable de quincena a quincena.

**ARTÍCULO 49.** La acción del Instituto para efectuar los descuentos por retardos o inasistencias prescribirán en un término de cuatro meses.

Los descuentos injustificados deberán ser reintegrados a la trabajadora o el trabajador en un término de 30 días hábiles contados a partir del día siguiente de la recepción de la solicitud, debidamente soportada, que presente la trabajadora o el trabajador en la Subdirección de Personal, por su conducto, del Sindicato o de su jefa o jefe inmediato.

En el caso de pago indebido que se incluya en nómina, por imposibilidad administrativa de hacer la corrección, el descuento no excederá de treinta por ciento de su salario, distribuyendo equitativamente el adeudo en uno o varios descuentos.

**ARTÍCULO 50.** Son días de descanso obligatorio:

- I. Las siguientes fechas cívicas consideradas en 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 y 5 de mayo, 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del “20 de noviembre”, 25 de diciembre y el 1 de diciembre de cada seis años con motivo de la transmisión de poder Ejecutivo Federal;
- II. El 1 de octubre, día de la trabajadora y el trabajador del ISSSTE;
- III. El 10 de mayo, para las madres trabajadoras del Instituto;
- IV. Los que se decreten por el Gobierno Federal;
- V. Los que se concedan por el Instituto; y
- VI. El día del onomástico o cumpleaños de la trabajadora o el trabajador, según elija.

En los días señalados, las trabajadoras y los trabajadores disfrutarán de todas las prestaciones.

## **CAPÍTULO VI DE LAS LICENCIAS, PERMISOS Y VACACIONES.**

**ARTÍCULO 51.** El Instituto concederá licencias con goce y sin goce de sueldo, permisos y vacaciones a sus trabajadoras y trabajadores, conforme lo dispuesto por la Ley, la Ley del ISSSTE y estas Condiciones.

**ARTÍCULO 52.** Cuando las trabajadoras o los trabajadores tengan que desempeñar puesto de confianza o cargo de elección popular, el Instituto, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 43, fracción VIII y 5o transitorio de la Ley, concederá licencias por el tiempo que la interesada o el interesado esté en el desempeño del puesto o cargo a que se refiere este artículo, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad que tuviere al momento de obtener la licencia.

El personal de base que sea promovido a puestos de confianza, quedará suspendido de sus derechos sindicales, debiendo solicitar y recibir de la o el Titular del Instituto la autorización de la licencia sin goce de sueldo y en su caso de la renovación anual correspondiente. Al dejar de ocupar el puesto de confianza, regresarán a la plaza de base de donde procedieron en forma automática, a menos que en el desempeño del puesto de confianza hubieran incurrido en actos contrarios a la Ley de Responsabilidades, y a lo establecido en el Artículo 47 de la Ley, en cuyo caso la separación del servicio operará en el puesto de base en tanto el Tribunal resuelva lo conducente, la reinstalación o el cese definitivo.

Las plazas de pie de rama o escalafonarias que reserven las trabajadoras o los trabajadores al pasar a un puesto de confianza se ocuparán provisionalmente por el tiempo que dure la o el titular en el puesto de confianza, de conformidad con lo establecido en los Artículos 64 y 65 de la Ley.

**ARTÍCULO 53.** Las trabajadoras y los trabajadores del Instituto disfrutarán de licencias sin goce de sueldo, por razones de carácter particular, en forma total o fraccionada por una vez al año, en función de su antigüedad; agotado este derecho deberá transcurrir un período mínimo de seis meses para que se le autorice otra licencia conforme a los términos siguientes:

- I. Por treinta días, para quienes tengan de seis meses a un año;
- II. Por noventa días, para quienes tengan de uno a tres años; y
- III. Por ciento ochenta días para quienes tengan más de tres años.

Para los casos, en que la trabajadora o el trabajador haya disfrutado de licencias sin goce de sueldo, durante el periodo que corresponda se disminuirá un día de vacaciones por cada quince días de licencia. De la misma manera, será disminuida la aportación comprendida en el artículo 87 fracción VIII, de estas Condiciones.

Las licencias sin goce de sueldo las concederá la o el Titular o la autoridad en quien delegue esta facultad a las trabajadoras o trabajadores de base, de conformidad con lo establecido por la Ley y estas Condiciones.

Las plazas de pie de rama o escalafonarias respecto de las que se autorice licencia sin goce de sueldo, se ocuparán como vacantes en forma provisional, observando el marco jurídico de registro de bolsa de trabajo.

La trabajadora o el trabajador que haya tramitado y obtenido una licencia sin goce de sueldo por razones de carácter particular, podrá no disfrutarla por causas de fuerza mayor y siempre que su plaza no esté ocupada.

**ARTÍCULO 54.** En el caso de trabajadoras o trabajadores que deban realizar pasantía de alguna profesión y que tengan que practicar su servicio social en otra Dependencia o Entidad del Gobierno Federal, Estatal o Municipal, el Instituto les concederá licencia sin goce de sueldo por todo el tiempo que dure el servicio social mencionado, reservándoles su plaza.

**ARTÍCULO 55.** Las trabajadoras y los trabajadores del Instituto podrán disfrutar de licencias con goce de sueldo y éstas se concederán por la o el Titular o por aquellas servidoras o servidores públicos en quienes delegue esta facultad, tomando como base el año calendario, a solicitud de la propia trabajadora o del trabajador o de la representación sindical, por los motivos siguientes:

- I. Cuando la trabajadora o el trabajador, de acuerdo con la Ley del ISSSTE, tenga necesidad de iniciar los trámites para obtener su pensión ya sea por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicio, por cesantía en edad avanzada o bien bajo el régimen de cuentas individuales, de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el Instituto le concederá licencia con goce de sueldo por un término de tres meses. Este beneficio se otorgará de conformidad con el marco jurídico aplicable;

- II. A la trabajadora o al trabajador, que contraiga matrimonio se le concederán diez días hábiles de licencia con goce de sueldo por una sola vez, comprometiéndose a entregar, dentro de los sesenta días posteriores a la terminación de la licencia, su acta de matrimonio;
- III. A la trabajadora o al trabajador, por fallecimiento de un familiar en primer grado, con parentesco por consanguinidad, afinidad o su cónyuge se concederán cinco días hábiles de licencia con goce de sueldo.

Para tal efecto, bastará la solicitud que presente directamente la trabajadora o el trabajador, o a través de la representación sindical, anexando copia del acta de defunción o comprometiéndose, en su caso, a entregarla dentro de los quince días posteriores a la terminación de la licencia;

- IV. Las trabajadoras en estado de gravidez disfrutarán de licencias con goce de sueldo, treinta días antes de la fecha probable de parto y sesenta días después de éste. La alteración de la fecha probable para el parto no significará la disminución de los tres meses de licencia, aún en el caso de que falleciera el producto;
- V. Obtener permiso, las trabajadoras o los trabajadores de base, con goce de sueldo hasta por ocho días, cuando sus hijas o hijos menores de seis años requieran de cuidados por enfermedad aguda; así como también para el caso de las hijas y los hijos con discapacidad física o psíquica, sin importar la edad que tengan, basta que el médico tratante del Instituto certifique la gravedad del caso y los días de cuidado; debiendo presentar el original del documento que acredite este supuesto.

En el caso de los empleados varones deberán además comprobar con documento fehaciente, tener la custodia de la menor o del menor y que no cuentan con el auxilio de su cónyuge;

- VI. En caso de riesgo de trabajo, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a disfrutar de sus licencias con goce de sueldo en los términos de los artículos 110 de la Ley y el aplicable de la Ley del ISSSTE; y
- VII. En caso de enfermedades no profesionales se aplicará lo previsto en los Artículos 111 de la Ley y el aplicable de la Ley del ISSSTE.

**ARTÍCULO 56.** El Instituto concederá semestralmente a su personal permisos con goce de sueldo, de entre uno hasta por tres días cada uno de ellos, por los siguientes motivos:

- I. Por intervención quirúrgica o internamiento en instituciones hospitalarias, del cónyuge, hijas o hijos, o padres;
- II. En caso de siniestro en el hogar de la trabajadora o del trabajador;

- III. Por privación de la libertad o accidente del cónyuge, hijas o hijos, o padres de la trabajadora o del trabajador; y
- IV. Por sustentar examen profesional;

Este tipo de permisos se otorgarán a solicitud de la trabajadora o del trabajador, mediante la debida comprobación del motivo.

A la trabajadora o al trabajador que en el término de un semestre, exceda de tres días de permiso con goce de sueldo, se le descontarán los días excedentes de las prestaciones económicas referidas en el Artículo 87, fracción VII de las presentes Condiciones.

Para los efectos, del párrafo anterior, cuando los días con goce de sueldo excedan de tres durante el período enero – abril, se deducirán del primer pago. En el caso de que los días excedentes se den en el periodo mayo – diciembre se deducirán del segundo pago.

**ARTÍCULO 57.** El Instituto concederá a su personal licencias con goce de sueldo por motivos de fuerza mayor, distintas a las referidas en las fracciones I a IV del artículo anterior. Dichas licencias serán descontadas de los estímulos adicionales referidos en el artículo 87, fracción VII de estas Condiciones, a partir del primer día.

Para los efectos de los Artículos 56 y 57 la trabajadora o el trabajador podrá disfrutar de estas licencias hasta por el número de días de sueldo en los términos del artículo 87, fracción VII de estas Condiciones.

**ARTÍCULO 58.** Las trabajadoras o los trabajadores que en el término de un mes hagan uso de más de una de las licencias referidas en el Artículo 55, fracción II y III de estas Condiciones, no disfrutarán de los estímulos económicos establecidos en los Artículos 79, 80, 83, 84 y 85 de las presentes Condiciones. Quienes hagan uso de las licencias a que se refieren las fracciones V y VII del citado Artículo 55, tampoco recibirán dichos estímulos económicos, cuando en el término de un mes los días otorgados por uno u otro concepto, o por ambos conceptos, por si solos o sumados excedan de tres días.

**ARTÍCULO 59.** Las licencias y permisos a que se refieren los artículos anteriores podrán ser solicitadas por las trabajadoras o los trabajadores o la representación sindical, con la debida anticipación a la fecha que se señale como inicio de la misma salvo causa de fuerza mayor.

El trámite de la documentación respectiva corresponderá exclusivamente a la autoridad ante la cual se soliciten.

**ARTÍCULO 60.** Las trabajadoras o los trabajadores del Instituto disfrutarán de dos períodos de vacaciones de diez días laborables continuos cada uno, con todas las prestaciones correspondientes, incluyendo la prima vacacional que establece la Ley.

El personal que labore jornadas nocturnas acumuladas y en sábados, domingos y días festivos se sujetará a lo siguiente:

- I. En jornadas nocturnas acumuladas de ocho horas, su equivalente será de dos períodos de diez días hábiles continuos cada uno, mismo que deberá incluir seis jornadas; y en la de seis horas treinta minutos, deberá incluir cinco jornadas;
- II. En jornadas de sábados, domingos y días festivos de 12 horas, su equivalente será de dos períodos de cinco jornadas laborales cada uno; y
- III. En jornadas de sábados o domingos y días festivos de 24 horas, su equivalente será de dos períodos, de dos jornadas cada uno.

Las trabajadoras o los trabajadores fijarán los períodos de disfrute de sus vacaciones de acuerdo a los calendarios que apruebe la o el Titular o los representantes del Instituto, siempre que no afecte la productividad y la continuidad en la prestación de los servicios, en cuyo caso el Instituto resolverá lo procedente, escuchando la opinión del Sindicato.

**ARTÍCULO 61.** Cuando, a fin de evitar que se afecte la productividad y la continuidad en la prestación de los servicios, tenga que laborar la trabajadora o el trabajador en alguno de sus períodos vacacionales, será optativo para el mismo, disfrutarlo antes del siguiente período o en forma continua con éste.

Cuando dos o más trabajadoras o trabajadores soliciten sus vacaciones para fechas idénticas y no sea posible acceder a ello por necesidades del servicio, se determinará la preferencia en favor de aquellas trabajadoras o trabajadores que tenga mayor antigüedad.

Las trabajadoras o trabajadores del Instituto, que ya tienen escalonados sus períodos de vacaciones, continuarán disfrutando de las mismas en las fechas que señalen los diferentes roles que se formulen para el efecto. Dichos roles se formularán a más tardar durante el mes de octubre de cada año, para regir el año siguiente y deberán darse a conocer al personal con la debida anticipación.

En aquellas áreas de trabajo del Instituto que no cuenten con los calendarios específicos, y que las trabajadoras y los trabajadores disfruten de los períodos oficiales de vacaciones, podrán escalonar su primer período en los meses de julio y agosto, disfrutando el segundo en la segunda quincena del mes de diciembre.

**ARTÍCULO 62.** Las trabajadoras o los trabajadores expuestos a emanaciones radiactivas, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de veinte días laborables cada uno. Será optativo para la trabajadora o el trabajador el poder disfrutar, en lugar de los dos períodos antes mencionados, de cuatro períodos anuales de vacaciones de diez días laborables cada uno.

**ARTÍCULO 63.** Las trabajadoras o los trabajadores que disfruten de licencias médicas por riesgos de trabajo durante los períodos de vacaciones, tendrán derecho a que éstas les sean concedidas al término de dichas licencias, de acuerdo con el artículo 30 de la Ley.

La trabajadora o el trabajador que al inicio del período vacacional se incapacite por enfermedad, tendrá derecho a reprogramar las vacaciones. Si la incapacidad se da en el transcurso de las vacaciones, podrá reprogramar los días que resten hasta agotar el período una vez concluida la incapacidad.

**ARTÍCULO 64.** En términos generales, no podrán disfrutarse los períodos vacacionales en forma fragmentada, excepto a las trabajadora o los trabajadores que se encuentren comprendidos en los artículos 61 y 62 de estas Condiciones.

**ARTÍCULO 65.** El Instituto otorgará a las trabajadoras o a los trabajadores, para el desempeño de actividades o comisiones requeridas por el Sindicato, licencias y permisos en los siguientes términos:

- I. El o la Titular del ISSSTE otorgará a solicitud del Sindicato, hasta el equivalente al 2 % del total de la plantilla autorizada del personal de base, en licencias con goce de sueldo hasta por cuatro años, renovables cada seis meses, al momento de asumir la representación sindical a:
  - A. Los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional;
  - B. Los integrantes de las Comisiones Nacionales del Sindicato;
  - C. Los integrantes de los Comités Ejecutivos Seccionales.
- II. Las Delegadas o los Delegados Sindicales del Distrito Federal y Estatales, solicitarán y obtendrán, permisos de su jefa o jefe inmediato superior para atender las actividades inherentes al personal que representan, ante las autoridades de su jurisdicción;
- III. Las Delegadas o los Delegados asistentes a los Congresos Nacionales y Seccionales, gozarán de licencias con goce de sueldo hasta por cinco días hábiles. En este supuesto, con objeto de mantener los niveles de productividad y la calidad de los servicios que desempeñan las trabajadoras o los trabajadores, el Instituto y el Sindicato, vigilarán que los permisos que se otorguen por este concepto guarden una proporción de uno por cada doscientos trabajadoras y/o trabajadores.

## **CAPÍTULO VII**

### **DE LAS REMUNERACIONES Y ESTÍMULOS.**

**ARTÍCULO 66.** En pago de los servicios prestados, la trabajadora y el trabajador percibirán un salario que en ningún caso podrá ser inferior al mínimo establecido para las trabajadoras y los trabajadores en general, en los términos del artículo 14 fracción IV y 35 de la Ley, salvo los contratados por hora-mes.

**ARTÍCULO 67.** El salario de las trabajadoras y de los trabajadores del Instituto no será objeto de retenciones, descuentos o deducciones, salvo en los casos previstos por el artículo 38 de la Ley.

**ARTÍCULO 68.** El salario de las trabajadoras y de los trabajadores se sustentará en el Catálogo de Puestos y el tabulador regional de sueldos para las distintas zonas económicas.

**ARTÍCULO 69.** En los pagos por concepto de sueldos, gratificaciones o cualquier otra percepción que sea entregada a las trabajadoras y los trabajadores en virtud de su labor ordinaria o extraordinaria, no se establecerán diferencias por condiciones de edad y sexo.

**ARTÍCULO 70.** Los salarios que perciban las trabajadoras y los trabajadores del Instituto les serán cubiertos a más tardar los días quince y último de cada mes, en moneda nacional, cheques o depósitos bancarios fácilmente cobrables, especificando claramente en el talón de pago los conceptos de percepciones y deducciones. En el caso de que el día de pago no sea laborable, el sueldo se cubrirá anticipadamente.

Tratándose de trabajadoras o trabajadores de nuevo ingreso o reanudación de labores por licencias debidamente autorizadas si en un lapso de sesenta días posteriores a la fecha de su ingreso la trabajadora o el trabajador no recibe el pago de las percepciones asignadas, podrán solicitar a la Subdelegada o al Subdelegado o Coordinadora o Coordinador Administrativo que corresponda, un anticipo de su sueldo hasta del ochenta por ciento.

**ARTÍCULO 71.** Los pagos se harán en el domicilio oficial del Instituto o en el lugar de trabajo, precisamente durante el tiempo laborable. Para facilitar el cobro, el Instituto designará en cada área de trabajo personal habilitado como pagadora o pagador permitiendo, en su caso, que las trabajadoras o los trabajadores acudan a realizar el cobro correspondiente a la Institución bancaria respectiva.

Asimismo, a fin de garantizar el cobro oportuno de los salarios, el Instituto, escuchando la opinión del Sindicato, establecerá los mejores sistemas de pago.

En aquellas localidades en que no exista sucursal de la Institución bancaria contra la que se gira el pago de la trabajadora o del trabajador, el Instituto establecerá las medidas necesarias ante otras instituciones bancarias o medios existentes en el lugar, para su cobro nominal íntegro.

**ARTÍCULO 72.** El Instituto no autorizará la cesión de sueldos de la trabajadora o del trabajador en favor de terceras personas.

Las pagadoras o los pagadores habilitados del Instituto tendrán estrictamente prohibido cubrir el salario de la trabajadora o del trabajador a personas distintas de éste, salvo en caso de que dicha persona esté debidamente acreditada como apoderado de la trabajadora o del trabajador, con las formalidades requeridas en cada caso o por disposición judicial precedente.

**ARTÍCULO 73.** Las trabajadora y/o los trabajadores que laboren con agentes infectocontagiosos o inhalen sustancias tóxicas volátiles percibirán, además del sueldo fijado a cada puesto por el tabulador regional de sueldos, una compensación adicional conforme a lo señalado en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Matriz Institucional de Riesgos Profesionales que al efecto apruebe la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, misma que define los puestos,

servicios y centros de trabajo clasificados por alto riesgo con el veinte por ciento y mediano riesgo con el diez por ciento.

Para el pago de esta prestación se considera la calidad del agente infectocontagioso, de las sustancias tóxicas volátiles, la permanencia y/o frecuencia de exposición de la trabajadora o del trabajador en el área de trabajo, el contacto de la trabajadora o del trabajador con enfermas o enfermos contagiosos, la previa existencia de estudios ambientales que determinen con precisión el nivel del riesgo y las áreas potenciales de su generación, así como la propia opinión de la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que determinará las medidas de seguridad e higiene que eviten el posible contagio, y en todo caso, lo corrijan o inhiban de conformidad con el reglamento respectivo.

Si después de estas medidas el riesgo de infectocontagiosidad persistiera, la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo determinará los puestos a quienes corresponda el nivel de compensación en los servicios siguientes:

Anatomopatología, anestesiología, banco de sangre, biología, central de equipos y esterilización, dietología, hematología, hemodiálisis, hemodinamia, incineradores, infectología, inhaloterapia, laboratorio de análisis clínicos, lavandería y ropería, quirófanos, terapia intensiva, urgencias, velatorios, odontología, mantenimiento de instalaciones con emanaciones radiactivas y camillería; y los que incluya la Matriz Institucional de Riesgos Profesionales.

**ARTÍCULO 74.** Las trabajadoras y/o los trabajadores que laboren en áreas de trabajo con emanaciones radiactivas percibirán, además del sueldo fijado para cada puesto por el tabulador regional de sueldos, una compensación adicional conforme a la Matriz Institucional de Riesgos Profesionales.

Se consideran dentro de este grupo, a las siguientes trabajadoras y/o trabajadores:

- I. El personal médico, enfermeras y/o enfermeros, técnicas y/o técnicos radiólogos y demás personal que labore con rayos X e isótopos radiactivos;
- II. Traumatólogas o traumatólogos, neumólogas o neumólogos y demás personal que sea asignado para practicar fluroscopias; y
- III. El personal adscrito a los servicios de oncología y medicina nuclear, que por la función que desempeñen estén expuestos al riesgo de emanaciones radiactivas.

**ARTÍCULO 75.** La prima dominical que señala la Ley se otorgará a las trabajadoras y los trabajadores que laboren en días domingo.

**ARTÍCULO 76.** Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual consistente en cuarenta días de salario, que estará comprendido en el presupuesto de egresos del Instituto. El pago de este aguinaldo se efectuará conforme al artículo 42 bis de la Ley.

**ARTÍCULO 77.** Con el propósito de motivar la productividad de las trabajadoras y los trabajadores, el Instituto otorgará los siguientes estímulos económicos: notas por asistencia, puntualidad, desempeño y de mérito relevante.

**ARTÍCULO 78.** Nota buena es el documento que marca el mérito en el expediente de la trabajadora o del trabajador, para tal efecto será expedida por triplicado, remitiéndose el original a la trabajadora o al trabajador, copia a la Subdirección de Personal y para el expediente de la trabajadora o del trabajador, copia a la Subdirección de Personal y para el expediente de la trabajadora o del trabajador en su área de trabajo.

**ARTÍCULO 79.** Nota por puntualidad, es la que se otorga a la trabajadora o al trabajador que durante un mes no tenga algún retraso en su entrada. Dicha nota será retribuida dentro de los siguientes 30 días y será acumulable para efectos de las notas de mérito relevante.

**ARTÍCULO 80.** La nota por asistencia, es la que se otorga a la trabajadora o al trabajador que durante un mes no falte a sus labores. Dicha nota será retribuida dentro de los 30 días siguientes y será acumulable para efectos de las notas de mérito relevante.

**ARTÍCULO 81.** Las notas de puntualidad y asistencia serán calificadas por la Subdirección de Personal, con base en los controles de asistencia. Las de desempeño serán evaluadas por las jefas o jefes de departamento, directoras o directores de unidades médicas o jefas o jefes de centro de trabajo, conjuntamente con la representación sindical correspondiente, dentro de los primeros cinco días posteriores al fin de cada mes.

Toda trabajadora o trabajador podrá inconformarse si los resultados de las evaluaciones no son de su entera satisfacción, debiéndose analizar las mismas para rectificación o ratificación.

**ARTÍCULO 82.** Para calificar las notas de puntualidad y asistencia, serán considerados como días laborados puntualmente los marcados en los artículos 50, 55, fracciones II y III, y 60 de estas Condiciones, y hasta un máximo de tres días por incapacidad médica o por tres días por cuidados maternos.

**ARTÍCULO 83.** Nota por desempeño, es la que se otorga a la trabajadora o al trabajador que durante un mes haya demostrado esmero y eficacia en sus labores, además de haber sido acreedor de al menos una nota de asistencia y una de puntualidad. Dicha nota será retribuida dentro de los treinta días siguientes y será acumulable para efectos de notas de mérito relevante.

**ARTÍCULO 84.** La nota por mérito relevante es la que se otorga a la trabajadora o al trabajador que durante un mes haya obtenido los tres diferentes estímulos señalados anteriormente. Dicha nota será evaluada cada mes y retribuida trimestralmente.

**ARTÍCULO 85.** Mensualmente se estimulará a las trabajadoras o los trabajadores con días de salario en la siguiente forma:

- I. Por una nota buena por puntualidad, se les pagará:
  - A. Las trabajadoras y los trabajadores que tengan más de seis meses y hasta tres años de antigüedad 1.33 días;
  - B. Las trabajadoras y los trabajadores que tengan más de tres años y hasta quince de antigüedad 1.50 días;
  - C. Las trabajadoras y los trabajadores que tengan más de quince años de antigüedad 1.66 días;
- II. Por una nota buena por asistencia, se les pagará en los términos señalados en la fracción anterior;
- III. Por una nota buena por desempeño, se les pagará el equivalente a dos días de sueldo; y
- IV. Con una nota de mérito relevante, para aquellas trabajadoras o aquellos trabajadores que tengan las notas buenas a que se refieren las fracciones anteriores. Esta nota equivaldrá a 3.2 días de salario mensual.

Los pagos anteriores serán considerados con base en el sueldo mensual de la trabajadora o del trabajador.

Para acreditar el otorgamiento y pago de las notas se expedirá un volante anexo al talón de pago donde se especificará el concepto, mes y año correspondiente.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DE LAS PRESTACIONES DEL PERSONAL.**

**ARTÍCULO 86.** El Instituto otorgará a las trabajadoras y los trabajadores las siguientes prestaciones:

- I. Económicas;
- II. Sociales; y
- III. Deportivas, Culturales y Recreativas.

**ARTÍCULO 87.** El Instituto otorgará a las trabajadoras y los trabajadores las siguientes prestaciones económicas:

- I. Cuando la médica oftalmóloga o el médico oftalmólogo prescriba anteojos o lentes de contacto a la trabajadora o al trabajador, el Instituto reembolsará el costo de los mismos hasta por un

monto equivalente a \$1,800.00 (Mil ochocientos pesos 00/100 M.N.) una vez al año. En casos oftálmicos especiales, esta prestación podrá darse hasta dos veces al año, durante la vigencia de estas Condiciones.

Para recibir esta prestación la trabajadora o el trabajador deberá presentar la receta médica emitida por la unidad médica que le corresponda, de acuerdo a su domicilio, misma que deberá ser autorizada por la o el responsable de dicha unidad médica o en quien delegue esta facultad, así como la presentación de la factura correspondiente;

- II. Cuando por accidentes de riesgo de trabajo lo requieran, el cincuenta por ciento del costo de la silla de ruedas o aparatos auditivos. La forma de otorgar esta prestación será normada por el Instituto, previa opinión del Sindicato;
- III. El día 6 de enero, las trabajadoras y los trabajadores del Instituto, percibirán como ayuda para la adquisición de juguetes, el equivalente a \$1,694.40 (Mil seiscientos noventa y cuatro pesos 40/100);
- IV. El día 10 de mayo el Instituto entregará a las madres trabajadoras el equivalente a \$2,118.00 (Dos mil ciento dieciocho pesos, 00/100);

Adicionalmente, con motivo de los festejos del día del niño, 10 de mayo y día de la trabajadora y del trabajador del ISSSTE, el Instituto apoyará al SNTISSSTE con la aportación de \$ 19,500,000.00 (Diecinueve millones quinientos mil pesos 00/100 M.N.), para la organización de eventos artísticos con rifas de regalos para las hijas y los hijos menores de diez años y madres trabajadoras, para lo cual el Sindicato deberá entregar un programa anual de actividades, así como el informe y comprobación correspondiente del destino y uso de los mismos;

- V. El día 1º de octubre, para conmemorar el día de la trabajadora y del trabajador del ISSSTE se otorgarán a cada trabajadora y trabajador \$1,553.20 (Mil quinientos cincuenta y tres pesos, 20/100);
- VI. El día 1º de octubre, como estímulo de aniversario, el Instituto otorgará a sus trabajadoras y trabajadores los siguientes premios por antigüedad: Diploma, moneda de oro o su equivalente a la cotización del primer día hábil de septiembre del año en que la trabajadora o el trabajador se haga acreedora o acreedor a dicho estímulo e incentivo como sigue:

| Años de servicio Cumplidos | Reconocimiento | Moneda de oro o equivalente | Días de sueldo |
|----------------------------|----------------|-----------------------------|----------------|
| 10 años                    | Diploma        |                             | 15 días        |
| 15 años                    | Diploma        | \$ 5.00                     | 20 días        |
| 20 años                    | Diploma        | \$10.00                     | 30 días        |
| 25 años                    | Diploma        | \$20.00                     | 30 días        |

|         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|
| 30 años | Diploma | \$50.00 | 45 días |
| 35 años | Diploma | \$50.00 | 45 días |
| 40 años | Diploma | \$50.00 | 45 días |
| 45 años | Diploma | \$50.00 | 45 días |
| 50 años | Diploma | \$50.00 | 45 días |

VII. De acuerdo a su antigüedad la trabajadora o el trabajador podrá tener estímulos adicionales conforme a la tabla siguiente:

- A. 21 días de sueldo, a las trabajadoras y trabajadores de seis meses a cinco años de servicio;
- B. 26 días de sueldo a las trabajadoras y trabajadores de 5 a 10 años de servicio;
- C. 31 días de sueldo a las trabajadoras y trabajadores de 10 a 15 años de servicios;
- D. 36 días de sueldo, a las trabajadoras y trabajadores de 15 a 20 años de servicio; y
- E. 41 días de sueldo, a las trabajadoras y trabajadores de 20 años en adelante.

El estímulo que corresponda a la trabajadora y al trabajador le será cubierto en dos pagos en los meses de mayo y diciembre. Para el pago de este estímulo deberá considerarse lo dispuesto en los artículos 53, quinto párrafo, 56 y 57 de estas Condiciones.

En el pago del mes de mayo, se determinarán los días de acuerdo a las licencias que hayan tenido durante el mes de octubre del año anterior al mes del marzo del año de pago, el correspondiente a diciembre será de abril a septiembre del año de pago.

En los casos de regresivo a plaza de base, las trabajadoras y los trabajadores, deberán de laborar el periodo calificado.

VIII. Como ayuda por la muerte de un familiar en primer grado, la cantidad de \$2,800.00 (Dos mil ochocientos pesos 00/100 M.N.) para los gastos del funeral;

IX. El pago del importe de la impresión de tesis profesional a las trabajadoras y/o los trabajadores, en la cantidad requerida por la institución docente superior correspondiente;

X. Pagos de gastos por defunción de la trabajadora o del trabajador, a las beneficiarias y/o beneficiarios que designe ésta o éste, a la persona que acredita haber pagado los funerales, por un monto de cuatro meses del total de percepciones que devengaba la trabajadora o el trabajador fallecida o fallecido, incluyendo la parte proporcional del aguinaldo a que tuviere derecho, en un término no mayor de tres días después de haber presentado la documentación respectiva. Si el pago de los gastos de defunción los efectúa una persona que no sea familiar de la trabajadora o del trabajador fallecida o fallecido, y éstos resulten inferiores a los cuatro meses del total de percepciones, incluyendo la parte proporcional del aguinaldo, la diferencia

se entregará a las beneficiarias y/o beneficiarios que designe dicha trabajadora o dicho trabajador;

- XI. Como ayuda de transporte, mensualmente se otorgará a las trabajadoras o los trabajadores la cantidad de \$95.00 (Noventa y cinco pesos 00/100 M.N.);
- XII. Para cada trabajadora y trabajador, como ayuda para la compra de útiles escolares, la cantidad de \$705.00 (Setecientos cinco pesos 00/100 M.N.) misma que será pagada en la primera quincena del mes de agosto de cada año;
- XIII. Cuando la trabajadora o el trabajador cumpla veinticinco años al servicio del Instituto, tendrá derecho a que se le otorgue una percepción mensual por antigüedad, equivalente a la diferencia existente entre el sueldo del puesto actual y el del rango inmediato superior de la escala del tabulador, o del inferior en su caso, de tener la más alta de la rama, sin que esto incida en el sistema escalafonario. Dicha percepción se actualizara de conformidad con los incrementos salariales autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, además el derecho al pago equivalente a un mes de salario bruto del puesto que ocupa;
- XIV. Como reconocimiento de antigüedad, cuando una trabajadora o un trabajador cumpla treinta años al servicio del Instituto, tendrá derecho a que se le otorgue el equivalente a un mes de salario bruto del puesto que ocupa; en el caso especial de las mujeres que acrediten haber causado baja por jubilación antes de cumplir los treinta años de servicio, recibirán la misma prestación económica señalada en esta fracción; y
- XV. Cinco o seis días de sueldo, según corresponda, como ajuste al calendario anual de días remunerados: de 360 a 365 días, o de 360 a 366 días al año, si es año bisiesto.
- XVI. Hasta \$1,000.00 (mil pesos 00/100 M.N.), como apoyo para la práctica de actividades deportivas o de acondicionamiento físico, con el fin de fomentar la cultura de prevención de la salud. El Pago se hará mediante la comprobación correspondiente, a más tardar en la primera quincena de septiembre de cada año.

**ARTÍCULO 88.** El Instituto otorgará a sus trabajadoras y sus trabajadores, las siguientes prestaciones sociales:

- I. Estancias para bienestar y desarrollo infantil en las unidades de trabajo, según las necesidades de éstos y de acuerdo con las posibilidades presupuestales del Instituto;
- II. Almacenes de artículos de primera necesidad, en aquellas unidades de trabajo y unidades habitacionales, en las que por sus características sea más necesario este servicio, de acuerdo con el programa que a este respecto tenga el Instituto;

- III. El Instituto en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley del ISSSTE, otorgará casas y terrenos baratos destinados a colonias para trabajadoras y trabajadores, así como facilidades y apoyos para la escrituración de vivienda y predios;
- IV. Servicios de comedor en las unidades de trabajo, gratuitos o a precios módicos, según las necesidades y características de éstos y conforme a la disponibilidad presupuestal del Instituto;
- V. El Instituto en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley del ISSSTE, entregará una canastilla maternal para el recién nacido, a las madres trabajadoras inmediatamente después del parto;
- VI. El Instituto, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley del ISSSTE proporcionará medios clínicos para intentar la recuperación de aquellas trabajadoras o aquellos trabajadores que sean declaradas o declarados enfermas alcohólicas o enfermos alcohólicos o adictas o adictos a las drogas, previa consulta que al efecto practique el personal médico del Instituto; y
- VII. Becas para las hijas o hijos de las trabajadoras y los trabajadores, por una vez al año, equivalentes al diecinueve por ciento del número total de aquellos de base. Esta prestación se otorgará a través del Sindicato y para acceder a ella será necesario que la trabajadora o el trabajador beneficiario, madre, padre, tutora o tutor acredite las máximas calificaciones establecidas en el lineamiento reglamentario de este artículo, siendo la distribución de estas becas de la siguiente forma:
  - A. El ocho por ciento de las becas, para la educación primaria de las hijas y/o hijos de las trabajadoras y los trabajadores, a razón de \$1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.) anuales;
  - B. El ocho por ciento de becas, para la educación secundaria de las hijas y/o hijos de las trabajadoras y los trabajadores, a razón de \$2,000.00 (Dos mil pesos 00/100 M.N.) anuales; y
  - C. El tres por ciento de becas para la educación media superior o profesional de las hijas y/o hijos de las trabajadoras y los trabajadores, a razón de \$2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.) anuales.

En el caso que no se cubran los porcentajes establecidos en los incisos antes señalados, el remanente en número de becas se destinará a aquél que tenga mayor demanda sin rebasar el cinco por ciento del número de las trabajadoras o los trabajadores de base a que se refiere esta fracción.

**ARTÍCULO 89.** El Instituto otorgará a las trabajadoras y los trabajadores, facilidades y apoyos para la práctica del deporte, la cultura y la recreación, en los siguientes términos:

- I. De acuerdo a lo establecido por el artículo 31 de la Ley, el Instituto autorizará los permisos necesarios para la práctica del deporte y otorgará las facilidades para asistir a los torneos estatales, nacionales e internacionales;

- II. Dentro de su disponibilidad presupuestal el Instituto destinará una partida para fomentar el deporte y la recreación, de conformidad con los programas de actividades que se determinen y queden reglamentadas entre el Instituto y el Sindicato;
- III. Anualmente, en las fechas que fijen el Instituto y el Sindicato, se celebrarán a nivel nacional, los juegos deportivos del Instituto; para tal efecto se darán facilidades a la trabajadora o al trabajador, otorgándole la comisión respectiva;
- IV. Otorgará al Sindicato terrenos de sus reservas territoriales para la construcción de centros culturales y deportivos, para el uso exclusivo de las trabajadoras y los trabajadores, proporcionando asimismo personal profesional, técnico especializado, administrativo y manual para el funcionamiento de estos centros; y
- V. El Instituto, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley del ISSSTE y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal proporcionará los apoyos necesarios para que las trabajadoras y los trabajadores tengan acceso a los balnearios, viajes turísticos, obras teatrales, exposiciones y eventos culturales tanto en el Distrito Federal como en las distintas entidades federativas.

**ARTÍCULO 90.** La trabajadora y el trabajador recibirán quincenalmente el pago por el concepto tabular denominado despena.

## **CAPÍTULO IX**

### **DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.**

**ARTÍCULO 91.** El presente capítulo se regirá por lo establecido en la Ley, el título noveno de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del ISSSTE.

El Instituto acatará las disposiciones que dicte la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, proporcionando los medios adecuados para evitar los riesgos de trabajo, obligándose a que:

- I. Las áreas de trabajo reúnan las condiciones de Higiene y Seguridad necesarias; y
- II. Se proporcione el equipo de protección personal a las trabajadoras y a los trabajadores para desempeñar su actividad laboral, de acuerdo a la norma.

El Instituto cubrirá las prestaciones correspondientes en caso de riesgos de trabajo, de acuerdo con la Ley, la Ley del ISSSTE y la Ley Federal del Trabajo en lo que corresponda.

**ARTÍCULO 92.** En los centros de trabajo donde se manejen sustancias infectocontagiosas, toxicovolátiles o radioactivas, el Instituto proporcionará a las trabajadoras y los trabajadores el equipo

de protección personal debido, conforme con el artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo y normas oficiales mexicanas.

A las trabajadoras y los trabajadores que laboran en los servicios antes mencionados se les practicarán en las clínicas u hospitales del Instituto exámenes clínicos y de laboratorio cada cuatro meses.

**ARTÍCULO 93.** Los accidentes de trabajo se registrarán por lo previsto en el título noveno de la Ley Federal del Trabajo y el marco jurídico aplicable.

Para el efecto anterior se entenderá como naturaleza del riesgo:

- I. En el centro de trabajo;
- II. En trayecto (domicilio-estancia infantil-centro de trabajo o viceversa); o
- III. En comisión.

**ARTÍCULO 94.** Las jefas o los jefes de las áreas de trabajo y la representación sindical están obligados a formular el acta administrativa y recabar las firmas correspondientes, para su envío a la Subdelegación de Prestaciones que corresponda y poder iniciar el trámite de calificación del riesgo de trabajo por el Instituto.

En el acta que se instrumente como consecuencia del accidente, se harán constar los datos y elementos siguientes:

- I. Nombre, ocupación, sueldo y clave de adscripción de la accidentada o accidentado;
- II. Día, hora y lugar en el que ocurrió el accidente;
- III. Nombre y domicilio de la o las personas que presenciaron el accidente;
- IV. Domicilio de la accidentada o accidentado;
- V. Lugar al que fue trasladada o trasladado;
- VI. Informe y elementos de que se dispongan para determinar la causa del accidente.

**ARTÍCULO 95.** El Instituto, a través de la Subdirección de Pensiones o sus representantes en las Delegaciones, estará obligado conforme al Artículo 506 de la Ley Federal del Trabajo a:

- I. Una vez ocurrido el riesgo, certificar si la trabajadora o el trabajador quedó capacitada o capacitado o incapacitada o incapacitado para desempeñar las labores de su puesto;
- II. Al terminar la atención médica, certificar si la trabajadora o el trabajador se encuentra en condiciones de reanudar sus labores; y

- III. Calificar si procede o no el riesgo de trabajo y valorar las secuelas que resulten. En caso de que la trabajadora o el trabajador no esté de acuerdo con el dictamen, se podrá inconformar de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 58 de la Ley del ISSSTE y el Reglamento de Prestaciones Económicas del Instituto.

**ARTÍCULO 96.** En caso de ocurrir un riesgo de trabajo el Instituto proporcionará de inmediato la atención a quien lo haya sufrido y cuando a consecuencia del mismo se le haya concedido licencia médica, el Instituto no efectuará descuento alguno hasta que la Subdirección de Pensiones o sus representantes en las Delegaciones dictaminen lo conducente.

**ARTÍCULO 97.** En el supuesto de riesgo de trabajo en que se demuestre se solicitó la atención médica de urgencia del Instituto, y ésta no fue proporcionada con oportunidad, se podrán utilizar de inmediato los servicios facultativos de médicos particulares y los gastos causados por esta atención serán pagados por el Instituto.

**ARTÍCULO 98.** Cuando una trabajadora o un trabajador hubiere sufrido una incapacidad temporal sea parcial o total y quedare recuperada o recuperado y apta o apto para el servicio que desempeñaba, el Instituto tendrá la obligación de restituirlo en su empleo y además notificar a la trabajadora o al trabajador y al Sindicato conforme a las disposiciones legales aplicables y durante el plazo señalado en el artículo 113, fracción I, inciso B de la Ley.

Lo mismo ocurrirá cuando la trabajadora o el trabajador queden recuperados de una incapacidad parcial permanente y pueda desarrollar los trabajos inherentes a su empleo; de no ser así, el Instituto le asignará una función que pueda desempeñar, de acuerdo con el respectivo dictamen de secuelas.

**ARTÍCULO 99.** En caso de muerte por riesgos de trabajo, las facultativas o los facultativos del Instituto estarán obligados a expedir el certificado de defunción y, en su caso, el de los datos que aparezcan en la necropsia si ésta se practicó.

## **CAPÍTULO X**

### **DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y SANCIONES.**

**ARTÍCULO 100.** La falta de cumplimiento de parte de las trabajadoras o trabajadores a las obligaciones señaladas en la Ley y en estas Condiciones, dará lugar a la aplicación por parte de los representantes del Instituto, a las siguientes sanciones:

- I. Amonestación privada;
- II. Extrañamiento por escrito;
- III. Notas malas, y

#### IV. Suspensión temporal,

**ARTÍCULO 101.** La amonestación verbal es la corrección disciplinaria impuesta por el representante del Instituto hacia la trabajadora o el trabajador, que incurra en faltas leves al cumplimiento de sus obligaciones.

La sanción se ejecutará en forma privada ante la representación sindical; llevando un registro en cada centro de trabajo, donde firmará la trabajadora o el trabajador y su representante sindical.

**ARTÍCULO 102.** El extrañamiento por escrito, es la observación que se le hace por escrito a las trabajadoras o a los trabajadores que incurran en faltas que lo ameriten; su ejecución estará a cargo de la Jefa o Jefe de Departamento o de Servicios al que pertenezca, quien deberá remitir copia al área de Recursos Humanos de su centro de trabajo y a la representación sindical.

**ARTÍCULO 103.** Nota mala, es la constancia de demérito en la actuación de la trabajadora o el trabajador, que deberá consignarse por escrito; la impondrá el representante del Instituto o quien delegue dicha facultad y deberá darse aviso de la misma a la Subdirección de Personal, al Departamento de Recursos Humanos de su centro de trabajo, a la Comisión Nacional Mixta o la Subcomisión Mixta de Escalafón, a la representación sindical y a la trabajadora o al trabajador afectado.

**ARTÍCULO 104.** La suspensión temporal en el trabajo sin pago del sueldo, será impuesta por el representante del Instituto o en quien se delegue dicha facultad legalmente, y podrá ser hasta cinco días como medida disciplinaria, a la trabajadora o el trabajador que incurra en faltas que no ameriten el cese del nombramiento, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 109 de las presentes Condiciones.

**ARTÍCULO 105.** Serán amonestadas o amonestados verbalmente las trabajadoras o los trabajadores que infrinjan las disposiciones contenidas en los artículos 32 fracciones I, II, IV, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XIV, XVII y XVIII; así como 33, fracciones I, IV, XI y XVI de estas Condiciones.

**ARTÍCULO 106.** Se formulará un extrañamiento a las trabajadoras o a los trabajadores cuya actuación implique incumplimiento a las disposiciones contenidas en los artículos 32 fracciones V, X, XII y XV, 33 en lo referente al mal uso de equipos de informática, y 34, fracciones II, III, VI, VII, IX, X, XII, XIII, XIV, XV, XVI y XVII, o por reincidencia a lo previsto en los artículos 32 fracciones IV, VI, VII y XIII, y artículo 34 fracción VII de estas Condiciones.

Para los efectos de este capítulo, se considerará reincidente a la trabajadora o al trabajador que en un lapso de tres meses hayan sido sancionados por igual causa.

**ARTÍCULO 107.** Se aplicarán notas malas a las trabajadoras y los trabajadores, en caso de reiterado incumplimiento a lo dispuesto en los artículos anteriores.

**ARTÍCULO 108.** Las notas malas estarán permanentemente en el expediente de la trabajadora o el trabajador que diere lugar a su aplicación, y sólo se cancelarán conforme a lo dispuesto en el artículo 113, de estas Condiciones.

**ARTÍCULO 109.** La suspensión en el trabajo hasta por cinco días procede en los casos de reiterada infracción a lo dispuesto en los artículos 32, fracción XIV, 33 en caso de reincidencia por mal uso de equipo de informática y 34, fracciones I, II, III, IV, V, VIII, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI y XVII de estas Condiciones y previa aplicación de esta medida se escuchará a la trabajadora o el trabajador y a la representación sindical.

Cuando una trabajadora o un trabajador incurran en un mal manejo de la información confidencial contenida en los sistemas y equipos de informática se le sancionará conforme a lo establecido en el artículo 24, fracción V, inciso E, de estas Condiciones.

**ARTÍCULO 110.** La imposición de las sanciones no está sujeta al orden en que se señalan y se aplicarán considerando la acumulación de las faltas, los antecedentes de la trabajadora o el trabajador, las circunstancias del caso, la reincidencia y la gravedad de las consecuencias.

**ARTÍCULO 111.** Una nota buena cancela en el registro personal de la trabajadora o el trabajador tres amonestaciones verbales, quedando a su vez cancelada en compensación la nota buena y, en consecuencia, no se le cubrirá pago alguno.

**ARTÍCULO 112.** Dos notas buenas cancelan un extrañamiento y la anotación del mismo en el expediente y quedan sin efecto para registro de mérito de la trabajadora o el trabajador, las notas buenas que cancelaron el extrañamiento por escrito.

**ARTÍCULO 113.** Tres notas buenas cancelan una nota mala, en las mismas condiciones del artículo anterior.

## **CAPÍTULO XI**

### **DE LAS COMISIONES NACIONALES MIXTAS.**

**ARTÍCULO 114.** En el Instituto se establecerán las Comisiones Nacionales Mixtas siguientes:

- I. de Planeación de Recursos Humanos;
- II. de Bolsa de Trabajo;
- III. de Escalafón;
- IV. de Capacitación y Desarrollo Laboral;
- V. de Becas;

- VI. Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo;
- VII. de Uniformes;
- VIII. de Evaluación al Desempeño y Productividad; y
- IX. de Modernidad.

Las Comisiones a que se refiere este artículo estarán integradas por igual número de representantes tanto del Instituto como del Sindicato.

Asimismo, contarán con una Secretaria o un Secretario Técnico y, para el cumplimiento de sus funciones, podrán auxiliarse de las Subcomisiones que establezcan o acuerden, en los términos de los reglamentos respectivos. El funcionamiento y operación de las Comisiones se regirá por los respectivos reglamentos y manuales, que serán establecidos y actualizados de común acuerdo entre el Instituto y el Sindicato.

**ARTÍCULO 115.** La Comisión Nacional Mixta de Planeación de Recursos Humanos, es el órgano encargado de revisar, proponer y actualizar, el catálogo de puestos y las plantillas de personal; así como conocer los motivos del ausentismo y recomendar acciones para su disminución; identificar áreas o servicios con personal excedente, sobrecarga de trabajo o necesidades de reestructuración y, en su caso, sugerir la redistribución del personal. En caso de requerirse puestos con niveles no comprendidos en el catálogo de puestos, su clasificación de base o de confianza se hará conforme a lo establecido en el artículo 5º de la Ley, en los términos del artículo 20 de la misma.

Su integración, domicilio, funcionamiento y operación se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 114 de estas Condiciones y su propio reglamento.

**ARTÍCULO 116.** La Comisión Nacional Mixta de Bolsa de Trabajo es el órgano encargado de establecer los lineamientos, procedimientos y requisitos que deben satisfacer para su registro las candidatas o candidatos de nuevo ingreso, así como regular su nominación para ocupar plazas vacantes en puestos de pie de rama, únicos y escalafonarios desiertos.

Esta Comisión observará lo señalado por el artículo 62 de la Ley, por el catálogo de puestos y lo previsto en estas Condiciones. Su integración, domicilio, funcionamiento, operación y delegación de facultades se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 114 de estas Condiciones y a lo previsto en su reglamento.

**ARTÍCULO 117.** La Comisión Nacional Mixta de Escalafón, es el órgano encargado de establecer los lineamientos, instrumentar el sistema escalafonario y regular los procedimientos para la promoción, cambios y permutas de las plazas de las trabajadoras o trabajadores de base.

Esta Comisión estará a lo dispuesto en el Título Tercero de la Ley, el catálogo de puestos y a lo previsto en estas Condiciones. Su integración, domicilio, funcionamiento, operación y delegación de facultades se sujetarán a lo señalado en el artículo 114 de estas Condiciones y a lo previsto en su reglamento.

**ARTÍCULO 118.** La Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Desarrollo Laboral es el órgano encargado de desarrollar planes y programas permanentes de capacitación y adiestramiento, a efecto de elevar la productividad y el nivel de vida de las trabajadoras o trabajadores de base.

Las constancias o certificados de participación que expida la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Desarrollo Laboral, tendrán validez institucional y serán tomados en cuenta como factores escalafonarios.

Esta Comisión estará a lo dispuesto por los artículos 43, Fracción VI, inciso F de la Ley, así como 4, fracción III, inciso b) y fracción IV inciso a), b) y c) de la Ley del ISSSTE. Su integración, domicilio, funcionamiento, operación y delegación de facultades se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 114 de estas Condiciones y a lo previsto en su propio reglamento.

**ARTÍCULO 119.** La Comisión Nacional Mixta de Becas es el órgano encargado de promover, difundir, analizar y dictaminar las solicitudes de becas presentadas de las trabajadoras o trabajadores, las autoridades o el Sindicato, y vigilar el cumplimiento de las condiciones en que las becas fueron concedidas.

Las becas que se otorguen estarán comprendidas en los campos tecnológico, científico, humanista, administrativo y los necesarios para el mejoramiento de los servicios a cargo del Instituto, así como para la superación personal de las trabajadoras y trabajadores

Su integración, domicilio, funcionamiento, operación y delegación de facultades, se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 114 de estas Condiciones y a lo previsto en su propio reglamento.

**ARTÍCULO 120.** La Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano encargado de emitir los lineamientos tendientes a disminuir y prevenir riesgos de trabajo, y determinar las áreas nocivo-peligrosas así como atender las propuestas, promover y vigilar que las instalaciones y unidades de trabajo observen las medidas necesarias de seguridad e higiene establecidas y se obtenga de parte de las áreas correspondientes la calificación de los accidentes de trabajo cuando éstos ocurran. Para este efecto, la Comisión orientará, apoyará y capacitará a las trabajadoras y a los trabajadores de base.

Para esto, la Comisión Central de conformidad con su reglamento, elaborará y difundirá el manual para la aplicación de la Matriz Institucional de Riesgos Profesionales.

Esta comisión estará a lo dispuesto por la Ley, Ley Federal del Trabajo, Ley del ISSSTE y las presentes Condiciones. Su integración, domicilio, funcionamiento, operación y delegación de facultades se sujetará a lo dispuesto en el artículo 114 de estas Condiciones y a lo dispuesto en su reglamento.

**ARTÍCULO 121.** La Comisión Nacional Mixta de Uniformes es el órgano encargado de establecer los lineamientos, procedimientos y catálogos, así como de regular la dotación de los uniformes en la calidad y cantidad que requieran, tomando en cuenta la prestación del servicio asignado y la región geográfica en la que se labore.

Esta Comisión observará lo señalado por la Ley y lo previsto en estas Condiciones. Su integración, domicilio, funcionamiento, operación y delegación de facultades, se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 114 de estas Condiciones y a lo previsto en su propio reglamento.

**ARTÍCULO 122.** La Comisión Nacional Mixta de Evaluación al Desempeño y Productividad, se integrará y funcionará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 114 de estas Condiciones y a lo previsto en su propio reglamento.

**ARTÍCULO 123.** La Comisión Nacional Mixta de Modernidad, se Integrará y funcionará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 114 de estas Condiciones y a lo previsto en su propio reglamento.

### **TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO PRIMERO.**

El presente ordenamiento entrará en vigor a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal.

**ARTÍCULO SEGUNDO.**

Estas Condiciones abrogan a las de fecha 3 de mayo del 2005 y demás disposiciones que se opongan a las presentes.

**ARTÍCULO TERCERO.**

Adicionalmente a los señalados en la fracción III del artículo 12, son considerados trabajadoras y trabajadores de confianza los que ostenten los puestos referidos en el Anexo.