

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES
DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE SONORA

**REGLAMENTO
DE
CONDICIONES
GENERALES
DE
TRABAJO**



2010

REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

I N D I C E

	PAGINA
Cap. I.- DISPOSICIONES GENERALES	03
Cap. II.- REQUISITOS DE ADMISION	05
Cap. III.- DE LOS NOMBRAMIENTOS	06
Cap. IV.- DEL SALARIO	07
Cap. V.- DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, DE LOS SALARIOS Y DEL CONTROL DE ASISTENCIAS	09
Cap. VI.- DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO	12
Cap. VII.- DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL TITULAR	13
Cap. VIII.- DE LOS DERECHOS, DE LAS OBLIGACIONES Y DE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES	17
Cap. IX.- DE LAS LICENCIAS, DESCANSOS Y VACACIONES	24
Cap. X.- DE LOS MOVIMIENTOS DEL PERSONAL	28
Cap. XI.- DE LOS RIESGOS PROFESIONALES	30
Cap. XII.- DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE	33
Cap. XIII.- DE LOS EXAMENES MEDICOS	36
Cap. XIV.- DE LOS INCENTIVOS	37
Cap. XV.- DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS	39
Cap. XVI.- DE LA SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS Y DESIGNACIONES	43
Cap. XVII.- DE LA TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO O DESIGNACION	44
TRANSITORIOS	46

REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1o.- De conformidad con lo establecido en el Artículo IV, Capítulo II de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, las presentes Condiciones Generales de Trabajo se aplicaran para el personal de Base del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, así como para los Trabajadores Temporales contratados para Obra Determinada o por Tiempo Fijo, durante la vigencia de su relación laboral.

Son Trabajadores de Confianza todos aquellos que señala el Artículo 5o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, por lo cual quedan excluidos del régimen establecido en estas Condiciones Generales de Trabajo, conforme a lo dispuesto por el Artículo 7o. de la mencionada Ley.

Artículo 2o.- Para los efectos de este ordenamiento, los siguientes términos tendrán la connotación que se indica.

a) "El Instituto": El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

b) "EL Titular": el C. Director General.

c) "La H. Junta": La H. Junta Directiva del Instituto.

d) "El Sindicato": El Sindicato Único de Empleados del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

e) "La Ley": La Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora.

f) "La Ley del Isssteson": La Ley Reformada del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

g) "El Tribunal": El Tribunal de lo Contencioso Administrativo en el Estado de Sonora.

h) "Las Condiciones": Las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

i) Las demás disposiciones que invoquen serán mencionadas por su propio nombre.

Artículo 3o.- La Relación Jurídica de Trabajo entre el Instituto y sus Trabajadores, se registrará en su orden por:

I. La Ley número 40 del Servicio Civil para el Estado de Sonora.

II. La Ley 38 del Isssteson.

III. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

IV. Los Reglamentos Interiores de Trabajo de las Subdirecciones del Instituto, Fondo de la Vivienda, Centro Comercial, así como Hospitales propios, Policlínicas, Módulos y Botiquines.

V. Los Manuales Administrativos de Trabajo, y

VI. Por los Ordenamientos Supletorios.

Artículo 4o.- En las relaciones laborales, los Subdirectores y los Funcionarios responsables de cada Dependencia del Instituto, actuarán por delegación del Titular conforme a su Reglamento Interior y, en tal caso, serán Representantes del Instituto y con sus actos obligarán a la misma.

El Sindicato representará el interés profesional de todos y cada uno de los Trabajadores de Base del Instituto y este tratará todos los asuntos de carácter colectivo de tipo laboral por conducto del Comité Ejecutivo del Sindicato, o en su caso, con los Delegados Sindicales.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la facultad que asiste a los Trabajadores para ejercer por sí mismos sus derechos.

Artículo 5o.- El Comité Ejecutivo del Sindicato, acreditará su personalidad ante el Instituto, mediante certificación de su registro ante el Tribunal.

Los Delegados Sindicales acreditarán su personalidad ante el Instituto, con oficio de reconocimiento por parte del Comité Ejecutivo del Sindicato.

Artículo 6o.- Son Trabajadores de Base, los no incluidos en el Artículo 5o. de la Ley y por ello serán inamovibles.

Los Trabajadores de nuevo ingreso, serán inamovibles después de seis meses de servicio sin nota desfavorable comprobada.

Los Trabajadores contratados por obra determinada o tiempo fijo y los Interinos, no adquirirán la calidad de Trabajadores de Base aun cuando la prestación del servicio se prolongue más de seis meses y por varias ocasiones.

Artículo 7o.- La relación jurídica entre el Instituto y sus Trabajadores se regirá por la Ley, la Ley del Isssteson y las presentes Condiciones Generales de Trabajo; y en lo previsto por los ordenamientos mencionados, se aplicarán supletoriamente y en su orden, los principios de justicia social que derivan del Artículo 123 de la Constitución General de la República y de la Ley Federal del Trabajo, así como la jurisprudencia, la costumbre, el uso y la equidad.

CAPITULO II

REQUISITOS DE ADMISION

Artículo 8o.- Para ingresar al Instituto, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos comunes:

a) Presentar solicitud en la forma oficial que autorice el Instituto, la cual contendrá los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante o sus condiciones personales.

b) Tener por lo menos 18 años cumplidos al momento de la designación.

c) Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso previsto por el Artículo 8o. de la Ley, acreditar en este caso los aspirantes que se encuentran autorizados por la Secretaría de Gobernación para el desempeño de actividades remuneradas, así como su correcta calidad migratoria.

d) Tener la escolaridad que requiere el puesto conforme al Catálogo de Puestos del Instituto.

Los profesionales deberán presentar la Cedula Profesional en caso de ser una actividad para la que esta sea requerida o la autorización de la Dirección General de Profesiones, en los casos en que correspondá para ejercer la profesión de que se trate;

e) Demostrar haber cumplido o que se está cumpliendo con el servicio militar obligatorio.

f) Comprobar que goza de buena salud y que no padece enfermedad transmisible o incapacidad que le impida desempeñar el puesto a que se aspira, lo que se comprobará con los exámenes médicos en la forma que prevenga este ordenamiento.

g) Acreditar estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes: en caso de no estarlo el aspirante deberá proceder de inmediato a efectuarlo.

h) No haber sido cesado o despedido de su empleo por algunas de las causales establecidas en la Ley, a no ser que hubiere transcurrido un plazo mayor de dos años, a partir de su separación, y el Instituto estime que son de aceptarse sus servicios.

i) El Instituto podrá aceptar al Trabajador aun cuando tenga antecedentes penales, si a su juicio los delitos por los que hubiere sido procesado el aspirante no sean de tal manera graves que pudieran afectar el buen desempeño de las labores, y

j) Sujetarse al procedimiento de selección establecido y obtener los resultados satisfactorios a juicio del Instituto.

Los requisitos anteriormente expresados deberán cumplirse mediante la presentación de los documentos correspondientes, o con los medios idóneos que el Instituto estime pertinentes a fin de estar en la posibilidad de hacer la apreciación respectiva.

k) Presentar Carta de No Inhabilitación como Servidor Público por parte de la Secretaría de la Contraloría General del Estado.

l) Presentar copia de la Clave Única de Registro Población (C.U.R.P.)

m) En caso de ser necesario presentar la Constancia de Compatibilidad de Plaza.

n) Presentar comprobante de domicilio.

Artículo 9o.- Además de los requisitos señalados en el Artículo anterior, los aspirantes se sujetaran a lo siguiente:

- a) En la ciudad de Hermosillo, a la selección que al efecto realice el Departamento de Recursos Humanos del Instituto: en las demás ciudades del Estado, a lo que al respecto determinen las Unidades Administrativas, conforme al instructivo correspondiente.
- b) Llenar una solicitud y presentar los exámenes de aptitud, conforme a la Cedula de Descripción de Puestos, y presentar Certificado Médico que compruebe que se goza de buena salud.

Artículo 10.- Independientemente de lo establecido en los Artículos 8o. y 9o., son requisitos para ingresar al servicio del Instituto los siguientes:

- a) Tener conferido el nombramiento respectivo; y
- b) Rendir la protesta de Ley.

CAPITULO III

DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 11.- El nombramiento es el documento en virtud del cual se formaliza la relación jurídica laboral entre el Titular y el Trabajador, y los obliga al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la Ley, en la Ley del Isssteson, en las presentes Condiciones y las que sean conforme al uso y a la buena fe.

Artículo 12.- El Instituto expedirá por escrito los nombramientos correspondientes a las personas que ingresen a su servicio, mismos que serán otorgados por el Titular por acuerdo de la H. Junta Directiva; su tramitación estará a cargo de la Subdirección de Servicios Administrativos, debiendo extenderse el original al Trabajador y copia para el Sindicato tratándose de Trabajadores que no estén contemplados en el Artículo 5 de la Ley.

Artículo 13.- Ningún Trabajador podrá empezar a prestar sus servicios al Instituto si previamente no le ha sido extendido el correspondiente nombramiento o se le ha incluido en la nómina.

Artículo 14.- Los nombramientos deberán contener:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del Trabajador.
- b) Denominación del puesto o cargo que debe prestar y, de ser posible, se precisaran sus funciones;
- c) El carácter del nombramiento Base y Confianza
- d) El salario y demás prestaciones que habrá de percibir el Trabajador con la indicación de la partida del presupuesto con cargo a la cual se cubrirán;
- e) Lugar y dependencia en que deberá prestar sus servicios.

Para que el nombramiento surta efectos el interesado deberá acreditar, mediante certificado médico, que goza de buena salud y es mentalmente apto para el desempeño del puesto de que se trate.

Artículo 15.- El carácter de nombramiento podrá ser Definitivo, Interino, por Tiempo Fijo o por Obra Determinada, de conformidad con las siguientes definiciones:

a) Son nombramientos Definitivos los que se expidan conforme al proceso escalafonario respectivo para cubrir una vacante definitiva o de nueva creación.

b) Son nombramientos Interinos los que se otorguen para ocupar plazas de Base vacantes Temporales.

c) Son nombramientos por Tiempo Fijo los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y

d) Son nombramientos por Obra Determinada los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una Obra Determinada, que por su naturaleza no sea permanente. La duración de la relación laboral en este caso será mientras se realice la obra materia del nombramiento.

Los nombramientos Interinos, por Tiempo Fijo y por Obra Determinada no crean derechos escalafonarios, aun cuando la prestación del servicio se prolongue más de seis meses y por varias ocasiones.

Artículo 16.- Las plazas de nueva creación o las disponibles de última categoría, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que hubiese, serán cubiertas por el Titular y el Sindicato de conformidad con los convenios vigentes.

El Titular nombrará y removerá libremente a los Trabajadores Interinos y los que sean contratados para Obra o Tiempo Determinado.

CAPITULO IV

DEL SALARIO

Artículo 17.- Salario es la retribución que debe pagarse al Trabajador por virtud del nombramiento expedido en su favor y en razón de los servicios prestados al Instituto.

Artículo 18.- El Instituto cubrirá los salarios y demás cantidades devengadas por los Trabajadores en la siguiente forma:

a) A todo el personal se pagará el salario en moneda nacional mediante cheque, o a través de pago electrónico (tarjeta de débito) dentro del lugar de trabajo en días y horas hábiles.

b) Para los Trabajadores que cobren con cargo a partida específica del presupuesto, el pago se hará un día antes de los días quince y último de cada mes o a la víspera, si no fueran laborables esas fechas;

c) El salario se calculará por cuota diaria o mensual;

d) Cada Dependencia podrá tener un habilitado que recoja del Departamento de Control de Fondos, el importe de los salarios de los Trabajadores para su entrega a los mismos.

Artículo 19.- Los Trabajadores percibirán los salarios correspondientes a su categoría, los que no podrán modificarse por razones de edad, sexo o nacionalidad, en la inteligencia de que a igual trabajo corresponde igual salario.

Artículo 20.- Únicamente se podrán hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario de los Trabajadores en los casos previstos por el Artículo 33 de la Ley.

Artículo 21.- Cuando un Trabajador falte injustificadamente a sus labores y dichos días le hayan sido cubiertos como si hubiese trabajado, la Subdirección de Servicios Administrativos a través del Departamento de Recursos Humanos dictara las ordenes y medidas necesarias para el efecto de que dichos pagos se deduzcan al salario del Trabajador a partir de la quincena posterior en que se haya cometido la inasistencia injustificada.

Artículo 22.- En los días de descanso semanal, en las vacaciones, en las licencias por maternidad y días festivos a que se refieren los Artículos 25, 26, 27 y 28 de la Ley, los Trabajadores recibirán sus salarios íntegros.

Artículo 23.- En ningún caso los Trabajadores al servicio del Instituto percibirán un sueldo inferior al mínimo general fijado para los Trabajadores de la zona económica correspondiente.

Artículo 24.- Es nula la cesión de salarios a favor de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 25.- Los salarios deberán pagarse personalmente al Trabajador o a la persona que designe como apoderado legal para que los reciba a su nombre, previa carta poder debidamente requisitada.

Artículo 26.- Los Trabajadores tendrán derecho a una compensación por razón de la antigüedad en el servicio conforme a las siguientes reglas:

- I. A un 5% de incremento al cumplir 5 años de servicios;
- II. A un 10% de incremento al cumplir 10 años de servicios;
- III. A un 15% de incremento al cumplir 15 años de servicios;
- IV. A un 20% de incremento al cumplir 20 años de servicios;
- V. A un 25% de incremento al cumplir 25 años o más de servicios.

Artículo 27.- El Titular dictara las medidas que sean necesarias para el efecto de que el incremento salarial por razón de antigüedad les sea cubierto a los Trabajadores en forma automática al cumplir los años de servicio a que se refieren las fracciones del Artículo anterior, sin perjuicio del derecho de los propios Trabajadores a efectuar la reclamación correspondiente.

Artículo 28.- Es obligación del Instituto que el pago de tiempo extraordinario laborado se cubra a los Trabajadores con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de la jornada ordinaria, dentro de la quincena inmediata posterior a la fecha de la prestación del servicio y con un doscientos por ciento mas, cuando la prolongación del tiempo extraordinario exceda de 9 horas a la semana.

Artículo 29.- Los Trabajadores tendrán derecho a percibir una cantidad adicional por concepto de Prima Vacacional en la misma proporción que el Gobierno del Estado la otorgue a sus Trabajadores.

Esta se entregara previamente al periodo en que gocen de su derecho vacacional.

Artículo 30.- Los Trabajadores que laboran durante el día domingo tendrán derecho a un pago adicional de un 25% sobre el monto de su salario presupuestal de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 31.- Los Trabajadores tendrán derecho al aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos, mismo que deberá pagarse en la misma proporción que lo otorgue el Gobierno del Estado a sus trabajadores.

En caso de que un Trabajador hubiere prestado sus servicios por un tiempo menor a un año, el Instituto pagara el aguinaldo en forma proporcional al tiempo laborado.

En el pago del aguinaldo no podrán hacerse ningún tipo de deducciones, salvo en los casos en que por orden judicial deban efectuarse.

Artículo 32.- Los pagos por indemnizaciones o salarios caídos se realizaran conforme a lo establecido por la Ley.

Artículo 33.- Al personal que por necesidades del servicio tenga que realizar labores fuera del lugar del Centro de Trabajo al que se encuentre adscrito, se le cubrirán los viáticos y gastos que se originen con tal motivo.

Artículo 34.- Los Trabajadores tendrán derecho al pago de compensaciones adicionales, cuando estos laboren en zonas insalubres y/o en aquellos lugares que determinen de común acuerdo el Instituto y el Sindicato.

Artículo 35.- A los Trabajadores del Instituto que laboren en la Zona Fronteriza, se les compensara en la misma cantidad con que lo haga el Gobierno del Estado con su personal Burocrático.

CAPITULO V

DE LAS JORNADAS DE TRABAJO; DE LOS SALARIOS Y DEL CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 36.- Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el Trabajador está obligado a permanecer a disposición del Instituto en cualesquiera de sus áreas, de acuerdo con la Ley, la Ley del Isssteson, las presentes Condiciones, las internas de cada Dependencia, su relación laboral y las necesidades del servicio, y no podrá exceder del máximo establecido en la Ley.

Artículo 37.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas; la nocturna de siete horas y la mixta de siete horas y media.

Los Trabajadores que presten sus servicios en lugares insalubres o en labores peligrosas, entendiéndose por tales, las labores expuestas a radiaciones y al manejo de sustancias tóxicas, explosivas o inflamables, percibirán además de los salarios autorizados, una compensación equivalente al 20% de sus percepciones ordinarias.

Artículo 38.- La Jornada Normal de trabajo será de siete horas continuas de lunes a viernes.

Las demás jornadas y horarios se fijaran en los instrumentos interiores de trabajo de cada Dependencia del Instituto, de acuerdo con las necesidades de cada servicio, sin contravenir lo dispuesto por la Ley.

Artículo 39.- Para los efectos de las presentes Condiciones se entiende por jornada continua y discontinua lo siguiente:

a) La Jornada Continua no podrá exceder de siete horas, salvo en los casos en que conforme a la Ley o a estas Condiciones, se debe prolongar.

b) La Jornada Discontinua es aquella que se interrumpe en los términos de estas Condiciones por una hora o más, con objeto que el Trabajador tome sus alimentos; no podrá exceder de ocho horas salvo en los casos en que conforme a la Ley o a estas Condiciones se debe prolongar. En este caso se cubriría al Trabajador de Base un 5% adicional de su sueldo normal.

Artículo 40.- En los casos de siniestros, o riesgo inminente, en que peligre la vida del Trabajador, la de sus compañeros, la de sus Dependencias o Superiores, o la existencia misma del Centro de Trabajo, el Trabajador estará obligado a laborar por un tiempo mayor que el señalado por la Ley para la Jornada Máxima, sin percibir salario doble, sino sencillo.

Artículo 41.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo ordinario, dichas horas serán consideradas como extraordinarias y no podrán exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas, pagándose el cien por ciento más de salario asignado para las horas de jornada ordinaria.

Artículo 42.- Cuando haya necesidad de laborar más de nueve horas extraordinarias a la semana, el Instituto deberá obtener la conformidad expresa del Trabajador; de trabajarse, cada hora excedente laborada se pagara un 200% más del salario que corresponda a las horas de la Jornada Ordinaria.

Artículo 43.- Durante la Jornada Continua de trabajo se concederá al Trabajador un descanso de 20 minutos para tomar sus alimentos.

Artículo 44.- La Jornada Normal de trabajo en el Instituto será de 5 días de duración; para el efecto los Trabajadores disfrutaran, por cada 5 días de trabajo de 2 días de descanso continuo, de preferencia sábados y domingos, con goce integro de salario.

Artículo 45.- El trabajo extraordinario solo se autorizara y pagara cuando los Trabajadores lo realicen previa orden por escrito del Jefe de Departamento, en casos urgentes la orden podrá ser verbal, a reserva de que se confirme por escrito.

Artículo 46.- Los horarios que regirán en el Instituto serán de lunes a viernes de las 8:00 a las 15:00 horas.

Se exceptúan de los horarios que le anteceden al siguiente personal, que tendrá los horarios que fije el Instituto de acuerdo a las necesidades del servicio:

Personal de Intendencia;

Choferes;

Controladores de Asistencia;

Profesionistas y Técnicos;

Personal de Hospital;

Veladores, y

Unidades Foráneas,

Artículo 47.- Cuando se convengan horarios especiales por necesidades del servicio, los mismos se fijaran por el Instituto y de conformidad con el Sindicato.

Artículo 48.- El control de asistencia del personal del Instituto se sujetara a las disposiciones siguientes:

a) Mediante lista de asistencia, por tarjetas o por cualquier otro sistema que disponga el Instituto, las que deberán contener el nombre de la Unidad Administrativa donde presta sus servicios el Trabajador, el nombre del mismo y la fecha que corresponda. La tarjeta de control o el sistema que disponga deberá colocarse en el lugar destinado para ella, sin que el Trabajador pueda retirarla sin la autorización correspondiente;

b) Se exceptúa del control de asistencia a los Trabajadores que en forma expresa hayan sido autorizados por el Jefe Inmediato del Trabajador previo acuerdo con el Subdirector del Área de Adscripción correspondiente; en razón de la naturaleza del servicio o de las circunstancias especiales que medien;

c) Cuando por cualquier circunstancia no apareciere el nombre de un Trabajador en las tarjetas de control o sistema que se disponga, deberá el interesado dar aviso inmediato de la omisión al Departamento de su Adscripción o al Departamento de Recursos Humanos, pues de lo contrario se hará acreedor a la sanción que se impone a los Trabajadores que no concurren a sus labores;

d) Para la entrada a sus labores y registro de asistencia, se concede al Trabajador una tolerancia de diez minutos, después de la hora señalada para iniciarlas;

e) Los Trabajadores deberán registrar su salida dentro de la media hora siguiente a la salida reglamentaria excepto en los casos de jornada extraordinaria, en los que dicho tiempo se considera a partir del momento en que termine la prestación del servicio ordinario.

f) Se considera falta de puntualidad o retardo injustificado el hecho de que un Trabajador se presente a sus labores después de los primeros diez minutos de la hora en que deberá iniciarlas.

Cuando un Trabajador tenga cinco retardos injustificados en el lapso de un mes, se le descontara el importe de un día de salario.

Cuando el retardo en un día sea de treinta y un minutos, se considerara como falta de asistencia, en cuyo caso el Trabajador no tendrá la obligación de prestar sus servicios;

g) Los descuentos a que se refiere el inciso "f" deberán efectuarse en los siguientes términos:

1.- Los descuentos deberán hacerse dentro de alguna de las cuatro quincenas siguientes a la que se cometió la falta, y

2.- Si el descuento no se efectúa en los términos que se señalan anteriormente, la medida relativa al descuento quedara sin efecto.

Artículo 49.- Se considera como falta injustificada de asistencia del Trabajador, y por consiguiente no tendrá derecho al pago de salario correspondiente a esa jornada, en los siguientes casos:

a) Cuando sin causa justificada registre su entrada después de treinta minutos de la hora de entrada;

b) Cuando sin justa causa no registre su entrada;

c) Si injustificadamente no registra su salida.

Artículo 50.- Las faltas de asistencia a que se refiere el Artículo anterior pueden ser justificadas o dispensadas por los Funcionarios autorizados de la Unidad de Adscripción del Trabajador, expidiendo la constancia respectiva.

Artículo 51.- El Trabajador que no pueda concurrir a sus labores por causa de fuerza mayor, enfermedad o accidente, deberá reportarse dentro de las cuatro horas siguientes a la hora reglamentaria de entrada por sí o por medio de otra persona a la Unidad de su Adscripción, proporcionando nombre, calle, número, calles transversales y colonia de su dirección.

Ante de imposibilidad de hacerlo, dentro de las veinticuatro horas siguientes deberá presentar la documentación comprobatoria de su ausencia, el incumplimiento de lo anterior motivara que su ausencia sea tomada como falta injustificada.

CAPITULO VI

DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

Artículo 52.- Para obtener la mayor seguridad y eficacia en el trabajo, y proporcionar el servicio público que está a su cargo con alta calidad y eficacia, los Trabajadores del Instituto, deberán realizar las labores que tienen encomendadas con la debida intensidad,

cuidado y esmero, sujetándose en general a la dirección de sus Jefes, a las Leyes respectivas y a las presentes Condiciones.

Artículo 53.- Se entiende por intensidad del trabajo, el mayor grado de energía o empeño que el Trabajador aporte para el mejor desarrollo de las funciones que le han sido encomendadas, dentro de su jornada de trabajo y de acuerdo con sus aptitudes.

La intensidad se determinará por el desempeño en las labores que se asignen a cada Trabajador durante las horas de la jornada reglamentaria, considerando el grado de dificultad de las mismas.

La intensidad de trabajo no podrá ser mayor de la que racional y humanamente pueda desarrollar una persona físicamente apta y competente, dentro de las horas señaladas para el servicio.

Artículo 54.- La calidad del trabajo estará determinada por la índole de funciones o actividades que deba desarrollar el Trabajador de acuerdo con el cargo, empleo o comisión conferidos, y por el cuidado y eficiencia con que las ejecute, tomando como base las instrucciones de trabajo que se le encomienden.

Artículo 55.- Se entiende por calidad de trabajo el conjunto de propiedades que debe imprimir el Trabajador a sus labores, tomando en cuenta la rapidez, pulcritud, esmero y presentación en la aplicación de sus conocimientos y aptitudes.

Artículo 56.- A fin de mejorar la intensidad y calidad del trabajo, se impartirán cursos de capacitación a los Trabajadores: dichos cursos deberán ser evaluados periódicamente por Funcionarios competentes, quienes propondrán las medidas convenientes al Titular y al Sindicato, para alcanzar el fin propuesto y otorgar en su caso la constancia que proceda a los Trabajadores.

Artículo 57.- El Instituto no podrá imponer a sus Trabajadores el desempeño de labores en lugares insalubres o que por su naturaleza sean peligrosos para ellas, si se encontraren embarazadas, se les eximirá de la ejecución de trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que pudieran significar un peligro para su salud en relación con la gestación.

Tampoco podrán ser movilizadas de su lugar de adscripción, salvo que la Trabajadora manifieste su inconformidad.

CAPITULO VII

DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL TITULAR

Artículo 58.- Son obligaciones del Titular del Instituto para sus Trabajadores, las siguientes:

I. Preferir en igualdad de condiciones, de conocimiento, aptitudes y de antigüedad a quienes representen la única fuente de ingreso familiar:

A los Trabajadores que con anterioridad les hubiere prestado servicios, y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

II. Formular, de común acuerdo con el sindicato, las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamento de Escalafón y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, conforme a las bases establecidas en la Ley.

III. Comunicar a la Comisión Mixta de Escalafón las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes al que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base;

IV. Cubrir a los Trabajadores sus salarios y demás cantidades que devenguen en los términos y plazos establecidos en las disposiciones legales y en estas Condiciones;

V. Cubrir oportunamente a los deudos de los Trabajadores que fallezcan los pagos de defunción, en el monto y termino que establezcan las disposiciones vigentes en la fecha del fallecimiento.

VI. Otorgar a los Trabajadores los beneficios de la Seguridad y Servicios Sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

a) Atención Médica, Quirúrgica, Farmacéutica y Hospitalaria: y en su caso, indemnización por Accidente de Trabajo o Enfermedades Profesionales;

b) Atención Médica, Quirúrgica, Farmacéutica y Hospitalaria en los casos de Enfermedades No Profesionales y Maternidad;

c) Jubilación, Pensión por Invalidez, Vejez y Muerte;

d) Asistencia Médica y medicinas para los familiares de los Trabajadores, en los términos de la Ley del Isssteson;

e) Establecimiento de tiendas económicas;

f) Constitución de depósitos en favor de los Trabajadores, para integrar un Fondo de la Vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgarles crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para construir las, reparar las, o mejorar las o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

VII. Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;

VIII. Reinstalar a los Trabajadores en las plazas de las cuales hubieren sido separados y ordenar el pago de salarios caídos, cuando así fuere determinado en laudo ejecutoriado.

IX. De acuerdo con la partida presupuestal que se haya fijado al efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los Trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los salarios caídos, sobre sueldos, primas y aguinaldo, en los términos del laudo definitivo;

X. Cubrir a los Trabajadores el aguinaldo y prima vacacional y dominical a que tenga derecho, en los términos de la Ley;

XI. Proporcionar a los Trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.

XII. Suministrar a los Trabajadores pasajes, viáticos y gastos cuando se vean obligados a trasladarse de un lugar a otro por necesidades del servicio. Si el traslado fuere por un periodo mayor de seis meses, los Trabajadores tendrán derecho también a que se les suministre pasajes adicionales para su cónyuge e hijos, si los tuviere.

Lo anterior no tendrá aplicación cuando el Trabajador solicite el traslado.

Solamente se podrá ordenar el traslado a un Trabajador por las siguientes causas:

- a) Por reorganización o necesidad del servicio debidamente justificados;
- b) Por desaparición del centro de trabajo;
- c) Por permuta debidamente autorizada, y
- d) Por fallo del tribunal.

XIII. Dentro de sus presupuestos anuales, el Instituto considerara una partida para fomentar los deportes entre los Trabajadores, siempre y cuando los recursos económicos del Instituto lo permitan;

XIV. Con objeto de que los recursos para fomento deportivo se apliquen verdaderamente para ese fin, el Instituto y Sindicato llevaran un registro de los deportistas que existan en cada centro de trabajo y de los equipos por ellos formados;

XV. Abstenerse de utilizar los servicios de los Trabajadores en asuntos ajenos a las labores del Instituto;

XVI. Dar ocupación apropiada en el Instituto a los Trabajadores que hayan sufrido accidentes o enfermedades profesionales y que, como consecuencia, no estén en condiciones de desarrollar las labores que venían desempeñando, siempre que exista plaza vacante para ello;

XVII. Cuando en el desempeño de sus labores y con motivo de la operación de un vehículo o maquinaria propiedad del Instituto o rentado por este y a su servicio, el Trabajador sufra un accidente, el Instituto no le exigirá la reparación de los daños que presente la unidad y, en su caso, se hará cargo de la reparación de la unidad.

También se hará cargo de los daños que se causen a terceros, cuando el Trabajador resulte responsable del hecho.

Lo anterior no regirá cuando de los antecedentes oficiales se desprenda lo siguiente:

- a) Que se compruebe que el Trabajador se encontraba bajo la influencia de alguna droga o bebida embriagante;
- b) Que hubiere tomado la unidad sin autorización o careciendo de licencia, y
- c) Que hubiere procedido con grave falta de cuidado o de responsabilidad debidamente comprobada.

No tendrá aplicación lo establecido en los incisos b) y c) si a pesar de que la unidad se encuentre en malas condiciones mecánicas o que el Trabajador carezca de licencia para manejar y así lo dé a conocer, reciba instrucciones de superiores para conducirla.

En los casos de robo de vehículos que estén a su cargo y bajo la responsabilidad de algún Trabajador, este deberá dar aviso inmediato a las autoridades correspondientes, en cuyo caso no se exigirá al Trabajador el pago del valor de la unidad robada o de las partes que se hayan sustraído, salvo que hubiese procedido con falta de cuidado o de responsabilidad debidamente comprobada;

XVIII. Hacer las deducciones en los salarios que solicite el Sindicato, siempre que lo anterior se ajuste a lo establecido en la Ley;

XIX. Conceder licencias a sus Trabajadores en los términos que establece la Ley, misma que se computaran como tiempo efectivo de servicios dentro del escalafón;

XX. Guardar a los Trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra y obra;

XXI. Dar aviso a las autoridades médicas competentes, sobre la ocurrencia de accidentes de trabajo, así como del inicio de un cuadro patológico en algún Trabajador;

XXII: Proporcionar cuando menos dos veces al año batas para personal de Laboratorio, Médico, Radiología, Banco de Sangre y Clínica Dental; y uniformes de trabajo al personal que preste sus servicios en Almacenes, Servicios Generales, Lavandería y Enfermería.

XXIII. Se establece el día 8 de abril de cada año como día del Trabajador sindicalizado, el que estará dedicado a celebrar actos de tipo cultural, deportivo y cívico por cuenta del sindicato y el Instituto.

XXIV. Otorgar a los Trabajadores descansos y vacaciones de acuerdo con la Ley y estas Condiciones, y

XXV. Cumplir con todas las demás obligaciones que le imponga al Titular las Leyes, Reglamentos y Disposiciones Legales.

Artículo 59.- Las obligaciones del Titular que se refiere el Artículo anterior podrán cumplirse directamente o a través de las diversas Unidades Administrativas del Instituto.

Artículo 60.- Son facultades del Titular del Instituto, las siguientes:

a) Cubrir conjuntamente con el sindicato de acuerdo a los convenios vigentes las plazas de última categoría, de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren;

b) Nombrar y remover libremente a empleados Interinos que deban cubrir vacantes temporales que no excedan de seis meses;

c) Imponer las sanciones que procedan, a los Trabajadores que incurran en las faltas previstas por la Ley en estas Condiciones;

d) Determinar la estructura y organización de las Unidades Administrativas, así como la vigilancia para el funcionamiento de las mismas; en caso de siniestro o de riesgo inminente a las instalaciones o en circunstancias que pongan en peligro la vida de los Trabajadores, el Instituto contratara libremente al personal que juzgue conveniente.

CAPITULO VIII

DE LOS DERECHOS, DE LAS OBLIGACIONES Y DE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 61.- Además de los derechos que consagran las Leyes, los Trabajadores del Instituto tendrán los siguientes:

I. Desempeñar únicamente las funciones propias de su encargo y labores conexas, salvo en los casos en que por necesidades especiales del servicio o por casos de emergencia se requiera la prestación de otra clase de servicio;

II. Percibir los salarios que les corresponden por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias, en la inteligencia de que estas últimas no excederán del término legal establecido, y sin más descuentos que los legales;

III. Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales o subalternos;

IV. Ser oídos por conducto de la Representación Sindical, en asuntos relativos al servicio;

V. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les corresponden, derivadas de riesgos profesionales.

VI. Participar en los concursos escalafonarios y ser ascendidos cuando el dictamen respectivo los favorezca.

En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso de su familia, cuando existan varios Trabajadores en esta situación, se preferirá a quien demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro del Instituto.

VII. Disfrutar de los descansos y vacaciones que les corresponda conforme a la Ley del Issteson y las presentes Condiciones.

VIII. Obtener licencias con o sin goce de sueldo conforme a la Ley del Issteson y las presentes Condiciones.

IX. Cambiar de adscripción, en los términos de las Leyes y conforme a las situaciones siguientes:

- a) Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas.
- b) Por desaparición del centro de trabajo.
- c) Por estar en peligro la vida del Trabajador.
- d) Por enfermedad del Trabajador previo dictamen médico expedido por el Departamento de Salud Ocupacional del Instituto.
- e) Por desaparición o reajuste de programas o partidas presupuestales.
- f) Por merito del Trabajador si el cambio es aceptado por el mismo.
- g) Por solicitud del Trabajador, siempre que no se afecten las labores del Instituto y de acuerdo con sus disponibilidades presupuestales.
- h) Por permuta debidamente autorizada, siempre y cuando se apegue a lo establecido en el Reglamento de Escalafón y sin que se lesionen derechos de terceros.
- i) Por fallo del Tribunal, y
- j) Cuando el Trabajador sufra un accidente o enfermedad profesional y quede imposibilitado para desempeñar el trabajo que tenía asignado, con la intención de que, de ser posible, se de otra ocupación que esté de acuerdo con sus aptitudes.

X. Las mujeres en estado de gravidez disfrutaran de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente de fije para el parto, y de dos meses después del parto; en ambos periodos disfrutaran de su sueldo integro.

XI. Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse al servicio después de ausencia por enfermedad, maternidad, licencia o comisiones oficiales y temporales.

XII. Ser incorporados a sus empleos, cargos o comisiones al obtener libertad condicional, siempre y cuando no se trate de procesos por delito oficial o de tal manera grave que pudiera interferir en el desarrollo normal de las labores, a juicio del Instituto.

XIII. Ser indemnizados o reinstalados en sus empleos y percibir los correspondientes salarios caídos si obtienen sentencia favorable en el Tribunal y que haya causado ejecutoria.

XIV. En los casos de Incapacidad Parcial, Temporal, dictaminada por el Departamento de Salud Ocupacional y que impida a los Trabajadores desarrollar sus labores ordinarias, se les asignara un trabajo que estén en aptitud de desempeñar.

XV. Participar en las actividades deportivas durante las horas que convenga el Instituto y el Sindicato.

XVI. Obtener permisos para asistir a las asambleas o actos sindicales, previo acuerdo el Instituto y el Sindicato.

XVII. Recibir capacitación por parte del Instituto o de otras Dependencias para desempeñar eficientemente las labores propias de los puestos que tengan asignados.

XVIII. Recibir atención Médica, Quirúrgica, Farmacéutica y Hospitalaria para sí o para familiares derechohabientes, en la forma y términos que establece la Ley del Isssteson.

XIX. No ser cesados o despedidos, sino por justa causa.

XX. Recibir el aguinaldo anual comprendido en el presupuesto de egresos y que será equivalente a cuarenta días de salario, cuando menos.

Para el caso de que el Trabajador haya prestado sus servicios menos de un año, el aguinaldo será proporcional, conforme a las bases que dicte el Ejecutivo del Estado.

XXI. Recibir la prima vacacional y dominical a que tenga derecho, en los términos establecidos en la Ley.

XXII. Obtener jubilación y Pensión por Vejez o por Invalidez, de conformidad con las Leyes aplicables.

XXIII. Renunciar a su empleo cuando así convenga a sus intereses, permaneciendo en el servicio hasta entregar los fondos, valores o bienes cuya administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables y con sujeción, en su caso, a los términos en que sea resuelta la aceptación de su renuncia, y

XXIV. Las demás establecidas, en las Leyes, Reglamentos u otras disposiciones legales aplicables.

Artículo 62.- Son obligaciones de los Trabajadores del Instituto, además de las que les imponen las Leyes, las siguientes:

I. Rendir la protesta de Ley al tomar posesión de su cargo.

II. Desempeñar las labores señaladas en su nombramiento o designación, con la intensidad, cuidado y esmero, de conformidad con los instructivos o reglamentos vigentes y, a falta de previsión expresa, en la forma que determinen sus jefes o superiores.

El trabajo se realizara en el tiempo razonable que las circunstancias lo ameriten, y con la actividad que están obligados a imponerle.

III. Cumplir con las órdenes que se dicten para comprobar su asistencia.

IV. Presentarse a sus labores aseados y vestidos decorosamente.

El personal que lo requiera deberá usar el uniforme y el equipo que, en su caso, proporcionara el Instituto.

V. Coadyuvar con toda eficacia, dentro de sus atribuciones o funciones, a la realización de los programas del Instituto, y guardar en todos sus actos completa lealtad a este.

VI. Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales o subalternos.

VII. Desempeñar el empleo o el cargo en el lugar que le sea señalado, dentro de su adscripción.

VIII. Permanecer a disposición de sus Jefes, aun después de su jornada legal, para colaborar en caso de urgencia o siniestro que pusieren en peligro la vida de sus compañeros o sus superiores o la existencia del establecimiento o cualquier bien del Instituto.

IX. Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio, expresando en forma respetuosa las objeciones que, a su juicio, ameriten las órdenes que reciban, pero reiteradas estas, deberán cumplirlas, en ningún caso estarán obligados a acatar las órdenes recibidas cuando su ejecución pudiera desprenderse la comisión de un delito.

X. Guardar reserva en relación con los asuntos de que tenga conocimiento con motivo de su trabajo.

XI. Tratar con cortesía y diligencia al público.

XII. Asistir puntualmente a sus labores.

XIII. Sustraerse a propagandas de toda clase durante las horas de labores, con excepción de aquellos casos de elecciones para representantes sindicales o en casos especiales, previa solicitud del sindicato al Instituto.

XIV. No dar motivo con actos escandalosos u otros hechos a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación, indispensable para permanecer el servicio del Instituto.

XV. Abstenerse de designar los actos de gobierno o de fomentar por cualquier medio, la desobediencia a su autoridad.

XVI. Tratar con el debido cuidado los muebles, maquinas y útiles que se le proporcionen para el desempeño de sus labores, de tal manera que solo sufran el desgaste propio de uso normal, debiendo informar a sus Superiores Inmediatos los desperfectos de los citados bienes, tan pronto como los adviertan.

XVII. Permanecer en el servicio hasta hacer entrega de los fondos, valores o bienes cuya administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables y con sujeción, en su caso, a los términos en que sea resuelta la remoción, separación o aceptación de su renuncia.

XVIII. Presentarse en el lugar de su nueva adscripción que le señala el Instituto en un plazo no mayor de diez días hábiles, contados a partir de la fecha en que hubiere concluido la entrega de los asuntos a su cargo, salvo que se le amplié o reduzca ese plazo, para lo que se tomara en cuenta las dificultades a la vigencia del traslado.

XIX. Cumplir con las comisiones que por necesidades del servicio se les encomienden en lugar distinto de aquel en que habitualmente desempeñen sus labores, teniendo derecho a que se le cubran los gastos del viaje y viáticos correspondientes.

XX. Comunicar a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio.

XXI. Notificar por escrito a la oficina de su adscripción y al departamento de recursos humanos sus cambios de domicilio.

XXII. Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que se les confíen con motivo de su trabajo.

XXIII. Emplear con la mayor economía los materiales que les entreguen para el desempeño de su trabajo.

XXIV. Notificar a sus superiores de los accidentes que sufran sus compañeros.

XXV. dar facilidad a los médicos del Instituto, para la práctica de visitas y exámenes, proporcionando la información que se les solicite.

XXVI. Trabajar tiempo extraordinario cuando se requiere.

XXVII. Prestar sus servicios en el lugar que corresponda de acuerdo con su nombramiento o designación.

XXVIII. Solicitar y recibir atención médica fuera de las horas de trabajo, en los casos de enfermedad o padecimientos.

XXIX. Presentarse a sus labores al día siguiente de que concluya la licencia que por cualquier causa se les hubiere concedido, en la inteligencia de que, de no hacerlo, desde esa fecha comenzaran a computarse sus ausencias como faltas de asistencia injustificadas, para los efectos que hubiere lugar.

XXX. Asistir a los cursos de capacitación que organice el Instituto, para mejorar su preparación y eficiencia.

XXXI. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro exista riesgo inmediato o peligro para las personas, o los bienes del Instituto.

XXXII. Pagar los daños que causen los bienes que estén al servicio del Instituto, cuando dichos daños le sean comprobados.

XXXIII. Hacer del conocimiento del Instituto las enfermedades contagiosas que el Trabajador padezca o sus compañeros, tan pronto como tengan conocimiento.

XXXIV. Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de los bienes del Instituto.

XXXV. Procurar la mejor armonía posible entre las Dependencias del Instituto y entre estos y las demás autoridades en los asuntos oficiales, y todas las evaluaciones para el otorgamiento de notas buenas o de merito.

XXXVI. Las demás que les imponga la Ley del Isssteson y las presentes Condiciones.

Artículo 63.- Los Trabajadores del Instituto tendrán las siguientes prohibiciones:

- I. Aprovecharse del servicio para asuntos particulares o ajenos a los oficiales del Instituto;
- II. Proporcionar a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informes de los asuntos de las diversas Unidades Administrativas del Instituto;
- III. Ser procuradores o gestores de particulares en asuntos relacionados con el Instituto, aun fuera de las horas de labores;
- IV. Llevar a cabo ventas, realizar colectas para obsequiar a los Jefes o compañeros u organizar rifas dentro del Instituto;
- V. Hacer uso indebido de las credenciales o identificaciones que les expide el Instituto u ostentarse como funcionario del mismo sin serlo o emplear indebidamente el logotipo o escudo del Instituto;
- VI. Hacer anotaciones faltas o impropias en todo documento oficial o en los muebles o inmuebles;
- VII. Ingerir alimentos dentro de los locales de trabajo, salvo autorización en casos especiales;
- VIII. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en el Instituto;
- IX. Faltar injustificadamente antes o después de días no laborables;
- X. Hacer propaganda religiosa de cualquier tipo dentro de los recintos oficiales;
- XI. Cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados, hacer préstamos con o sin intereses a las personas cuyos sueldos tengan que cubrir. Tampoco podrán retener los sueldos por encargo de otra persona sin que medie orden de autoridad competente;
- XII. Hacer préstamos cobrando intereses a sus compañeros de labores;
- XIII. Dar conferencias con carácter oficial sobre el comportamiento y servicios de empleados que tengan o hubieren tenido encomiendas;
- XIV. Ejecutar actos u omisiones que dañen el buen desempeño de las funciones que tienen encomendadas;
- XV. Desatender sus trabajos distrayéndose con lectura o actividades que no tengan relación con los mismos;

XVI. Abandonar o suspender sus labores injustificadamente, aun cuando en este último caso permanezca en su sitio de trabajo, así como distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten servicios al Instituto;

XVII. Realizar, dentro de las horas de trabajo, ventas o compras de toda clase de objetos, alimentos o mercancías;

XVIII. Penetrar en las oficinas, establecimientos fuera de su jornada de trabajo, sin la autorización del Jefe Inmediato, excepto en los casos señalados en estas condiciones;

XIX. Ausentarse del centro de trabajo en horas laborables sin el permiso correspondiente;

XX. Introducir bebidas embriagantes o drogas enervantes al centro de trabajo;

XXI. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de cualquier tipo de enervantes;

XXII. Desatender las disposiciones para prevenir la realización de riesgos profesionales;

XXIII. Dejar el servicio para iniciar el disfrute de vacaciones o licencias que hubiesen solicitado, sin haber obtenido la autorización respectiva por escrito;

XXIV. Realizar actos que ofendan la sensibilidad de sus compañeros de trabajo o del público usuario.

XXV. Solicitar, insinuar o aceptar del público gratificaciones por dar preferencia en el despacho de los asuntos del Instituto, por obstaculizar su trámite o resolución o por otros motivos;

XXVI. Incurrir en faltas de probidad, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos para con sus Jefes o compañeros o contra los familiares de unos o de otros, ya sea dentro o fuera de las horas de labores;

XXVII. Marcar la tarjeta o firmar la lista de asistencia de otro Trabajador, con objeto de enunciarlo de los retrasos o faltas en las que incurra;

XXVIII. Permitir que otro Trabajador marque la tarjeta o firme la lista de asistencia para ser encubierto de los retrasos o faltas en que incurra o altere los registros de control de asistencias;

XXIX. Faltar a sus labores sin causa justificada;

XXX. Ejecutar actos que afecten al decoro de las oficinas, a la consideración del público o la de sus compañeros de trabajo;

XXXI. Sustraer fondos, valores o bienes, documentos, útiles de trabajo o materiales de todas clases que sean propiedad o estén al cuidado del Instituto;

II. Cuando sean promovidos a ocupar puestos de Confianza dentro del Instituto.

III. A los Trabajadores que tengan más de dos años de servicios se les concederá hasta veinte días.

IV. A los Trabajadores que tengan más de tres años de servicios, se les concederá hasta cuarenta días.

V. A los Trabajadores que tengan más de cinco años de servicios, se les concederá hasta dos meses.

VI. A los Trabajadores que tengan más de seis años de servicios, se les concederá hasta cuatro meses.

VII. A los Trabajadores que tengan más de diez años de servicios se les concederá hasta seis meses.

Las licencias a que se refieren las fracciones III, IV, V, VI, VII, serán concedidas por una sola vez al año.

Las licencias concedidas en los términos de este Artículo no son renunciables, salvo que la plaza no hubiese sido cubierta, en cuyo caso el Trabajador podrá reanudar sus labores antes del vencimiento de la misma.

Artículo 67.- Las licencias a que se refiere el Artículo anterior, deberán ser tramitadas con quince días hábiles de anticipación a la fecha en que se desea hacer uso de la misma, debiéndose resolver afirmativa o negativamente, en el mismo término a partir de la fecha en que se soliciten.

Artículo 68.- Las licencias sin goce de sueldo interrumpen el servicio, es decir, no se computara como tiempo efectivo de servicio.

Artículo 69.- Los Trabajadores de Base del Instituto disfrutaran de licencias con goce de sueldo en los siguientes casos:

I. Cuando resulten representantes del sindicato, siempre y cuando su licencia haya sido debidamente autorizada.

II. A los pasantes de todas las profesiones que pretendan obtener el Título Profesional, se les concederá una licencia con goce de sueldo por diez días hábiles para presentar su examen profesional, debiendo comprobar al vencimiento de su licencia, que durante ella presentaron dicho examen, los pasantes acreditaran previamente la fecha del examen.

III. hasta por diez días en un año, sin exceder de tres días en un mes a un mismo empleado, por conducto del Superior Jerárquico y/o Subdirector del Área correspondiente; y, en lo foráneo, por el Representante del Instituto; por las siguientes causas:

- 1.- Por accidentes graves a los familiares directos.
- 2.- Por privación de la libertad de los familiares directos primer grado ascendente y primer grado descendente.
- 3.- Por asistir el Trabajador a diligencias judiciales para las que haya recibido citatorio.
- 4.- En caso de incendio o inundación del hogar del Trabajador.
- 5.- Por cambio de domicilio del Trabajador.
- 6.- Por intervenciones quirúrgicas a padres, hijos, cónyuge o hermanos, cuando estos vivan en casa del Trabajador.
- 7.- Por nacimiento de hijos del Trabajador.
- 8.- Por otras causas igualmente graves o de importancia a juicio del Trabajador.

IV. Hasta por diez días hábiles, por una sola vez al Trabajador que contraiga matrimonio, siempre y cuando el Trabajador tenga más de un año de antigüedad, en este caso, deberá de solicitarse con cinco días hábiles de anticipación.

Artículo 70.- En todos los casos de concesión de licencia con o sin goce de sueldo, se deberá dar aviso al departamento de recursos humanos, para efectos de control.

Artículo 71.- Toda clase de licencia se solicitara por conducto del Jefe Inmediato Superior del interesado, quien hará saber al Subdirector que corresponda, para que este lo acuerde con el Titular.

Artículo 72.- Los Trabajadores no podrán abandonar su trabajo antes de que se les haya extendido la constancia de licencia que corresponda,

Artículo 73.- Los Trabajadores del Instituto tendrán derecho a disfrutar licencias por enfermedad o accidente no profesional en los términos previstos por la Ley del Isssteson.

Artículo 74.- Por cada jornada normal de trabajo, disfrutara el Trabajador de dos días de descanso con goce de sueldo integro.

Estos días de descanso serán preferentemente los sábados y domingos.

Cuando por necesidades del servicio existan actividades que no puedan suspenderse, el Instituto formulara los roles respectivos de los descansos semanales de los Trabajadores, mismos que deberán ser de dos días continuos y permanentes.

Cuando el Instituto requiera que el Trabajador preste servicios durante sus días de descanso prefijados que le corresponden con motivo de la semana laboral de cinco días, estos se consideraran como días festivos trabajados.

Artículo 75.- Los Trabajadores que presten servicios durante el día domingo tendrán derecho a un pago adicional de un 25% sobre el monto de su sueldo presupuestal de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 76.- Se consideran días de descanso obligatorios, además de los que señale el Artículo 27 de la Ley, y el semanal al que se refiere el Artículo 74 de estas Condiciones, los que determine el Ejecutivo Estatal y los que acuerde el Titular y el Sindicato.

Artículo 77.- Las mujeres Trabajadoras en estado de gravidez disfrutaran de un descanso de tres meses con goce de sueldo íntegro en la forma siguiente:

Un mes antes y dos meses después de la fecha que aproximadamente fije para el parto el médico afiliado al Instituto.

La alteración de la fecha fijada para el parto no significara disminución de los tres meses de licencia.

Las madres Trabajadoras disfrutaran durante el periodo de lactancia de una hora de descanso por jornada de trabajo para amamantar a sus hijos; este descanso se concederá hasta que el lactante cumpla los 8 meses de edad.

Artículo 78.- Los Trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutaran de dos periodos anuales de vacaciones de diez días hábiles cada uno en las fechas que se señalen, dejándose guardias para la tramitación de los asuntos urgentes; para ello se utilizaran preferentemente los servicios de quienes no tuvieran derecho a vacaciones.

Los periodos de vacaciones no son acumulables.

Artículo 79.- Cuando las necesidades del servicio así lo requieren, se fijara el establecimiento del sistema de vacaciones escalonadas.

Artículo 80.- Cuando por requerimiento del servicio, un Trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones, gozara de ellas durante los diez días hábiles siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso.

En ningún caso los Trabajadores que laboren en periodos acordados previamente como vacacionales tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Artículo 81.- En las unidades foráneas, y en atención a las necesidades del servicio, las autoridades podrán modificar las fechas señaladas para vacaciones, elaborando el rol para su disfrute en cada centro de trabajo.

Artículo 82.- Los Trabajadores que disfruten de uno o los dos periodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional en la misma proporción que el gobierno del estado la otorgue a sus empleados; la que les será entregada previamente al periodo en que goce de su derecho vacacional.

Artículo 83.- Por lo que se refiere a los Trabajadores hospitalizados por enfermedad o riesgo de trabajo, se proceda en la siguiente forma:

- a) Si estando hospitalizado los Trabajadores completan el término necesario para tener derecho a vacaciones, se les concederán estas al ser dados de alta.
- b) Cuando un Trabajador, al estar disfrutando sus vacaciones, sea hospitalizado por enfermedad, tendrá derecho a que se le pongan los días en que prevalezca esa situación, ya que las mismas no se computaran dentro del periodo de enfermedad, y
- c) Si el Trabajador en la fecha que deba iniciar sus vacaciones se encuentra incapacitado, aun cuando no esté hospitalizado, disfrutara aquellas al término de la incapacidad.

Artículo 84.- Los Trabajadores que presten sus servicios en lugares insalubres o en labores peligrosas, entiéndase por tales, el manejo de sustancias explosivas, inflamables o tóxicas; estén expuestos a emanaciones radiactivas o a la inhalación de sustancias o materiales que dañen el organismo, disfrutaran al año, en lugar de vacaciones ordinarias, de treinta y cinco días hábiles de vacaciones que se distribuirán en dos o más periodos anuales, de acuerdo con las necesidades del servicio y la seguridad y la salud del Trabajador.

CAPITULO X

DE LOS MOVIMIENTOS DEL PERSONAL

Artículo 85.- Para los efectos de estas condiciones, se entiende por movimiento de personal todo cambio en la categoría o lugar de adscripción del Trabajador mediante promoción, transferencia o permuta.

Artículo 86.- Ingreso es el inicio en la prestación de servicio al Instituto por primera vez, previa satisfacción de los requisitos señalados en los Artículos 8 y 9 de las presentes Condiciones.

Artículo 87.- El ingreso podrá efectuarse:

- a) En las plazas de última categoría, se haya registrado o no movimiento escalafonario.
- b) En las plazas de categoría superior, para cubrir los interinatos.

Artículo 88.- Reingreso es la reanudación de los servicios de un Trabajador al Instituto, cuando por cualquier motivo hubiesen cesado los efectos de su nombramiento o designación anterior, en ese caso el reingreso deberá realizarse en el grado inicial de cualquier rama escalafonaria.

Artículo 89.- Todo movimiento escalafonario deberá sujetarse estrictamente al reglamento de escalafón vigente en el Instituto, por lo tanto, no podrá asignarse ninguna plaza de forma definitiva o provisional, sin existir previamente, dictamen escalafonario, a excepción de las de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo una vez corridos los escalafones a los que se refiere el Artículo 60, inciso a) de estas condiciones, la asignación de interinatos se sujetara a lo establecido en el inciso b) del mencionado Artículo 60.

Artículo 90.- La integración y movimiento de la comisión mixta de escalafón se sujetaran a lo establecido en el reglamento de escalafón vigente.

Artículo 91.- Para los efectos de estas Condiciones, se entiende por cambio de adscripción el hecho que un Trabajador sea transferido de una unidad a otra.

Los Trabajadores del Instituto solo podrán ser cambiados de adscripción por las siguientes causas:

- a) Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificados;
 - b) Por desaparición del centro de trabajo;
 - c) Por estar en peligro la vida del Trabajador;
 - d) Por enfermedad del Trabajador, previo dictamen médico que autorice el Instituto;
 - e) Por meritos del Trabajador, si el cambio es solicitado por el mismo;
 - f) Por desaparición o reajuste de programas o partidas presupuestales;
 - g) Por solicitud del Trabajador, siempre que no se afecten las labores del Instituto y de acuerdo con sus disponibilidades presupuestales;
 - h) Por permuta debidamente autorizada, siempre y cuando se apegue a lo establecido en el Reglamento de Escalafón y sin que se lesionen derechos de terceros;
 - i) Por fallo del Tribunal;
 - j) Cuando el Trabajador sufra un accidente o enfermedad profesional o quede imposibilitado para desempeñar el trabajo que tenía asignado, para que, de ser posible se le de otra ocupación de acuerdo a sus aptitudes.
 - k) Como sanción administrativa por faltas cometidas por el Trabajador, debidamente comprobadas en los términos de las presentes Condiciones;
 - l) Por falta de capacidad del Trabajador para desempeñar el puesto asignado, y
 - m) En los demás casos previstos por la Ley y demás disposiciones aplicables.
- Los cambios de adscripción serán comunicados previamente al Trabajador y al sindicato.

Artículo 92.- Cuando un Trabajador sea trasladado de una población a otra, la dependencia en que preste sus servicios dará a conocer previamente al Trabajador las causas del traslado y tendrá la obligación de cubrir por anticipado viáticos, gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiese solicitado por el propio Trabajador.

Si el traslado es por un período mayor de seis meses, el Trabajador tendrá derecho además a que se le cubran previamente los gastos que origine el transporte de maneje de casa, indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendente o descendente, siempre que estén bajo su dependencia económica, salvo que el traslado sea solicitud del propio Trabajador.

Artículo 93.- Permuta es la transferencia reciproca de las plazas de Base poseídas por los copermutantes en virtud de convenio aprobado por el Instituto. Esta aprobación tiene el efecto de considerar renunciadas las plazas a transferirse y que el Titular, en su oportunidad, expida los nombramientos que corresponden.

Artículo 94.- Solo podrán hacerse permutas en la adscripción con carácter definitivo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que el cambio se efectuó entre el personal de la misma categoría y tipo de nombramiento o designación;
- b) Que no se perjudiquen las labores;
- c) Que se haga en los términos del reglamento de escalafón y que no se afecten derechos de terceros, y
- d) Que el Instituto y el sindicato los autoricen de común acuerdo.

En estos, los gastos de movilización serán por cuenta de los Trabajadores permutantes.

Artículo 95.- No podrá celebrarse convenio alguno de permuta en virtud del cual los Trabajadores rebasen una categoría: o en el que afecten intereses escalafonarios de terceros.

Artículo 96.- Los convenios de permuta deben ser formulados por escrito y únicamente tendrán efecto si son autorizados por el Titular del Sindicato.

CAPITULO XI

DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

Artículo 97.- Riesgos Profesionales son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los Trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas, y se registrarán por lo establecido en la Ley, en la Ley del Isssteson y en la Ley Federal del Trabajo, supletoriamente.

Artículo 98.- Accidente de Trabajo es toda lesión física o psíquica que origine perturbación funcional permanente o transitoria, inmediata o mediata, o la muerte, producida esta por la acción repentina de una causa externa que sobrevenga durante el trabajo, en el ejercicio de este o como consecuencia del mismo; de igual modo lo es toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producido en las mismas circunstancias.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que sufra el Trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de este a aquel.

Artículo 99.- Enfermedad Profesional es todo estado patológico que sobrevenga por efecto de una causa repetida por largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeñe el Trabajador o el medio en que se ve obligado a trabajar, y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria que puede ser originada por agentes físicos, psíquicos o biológicos.

Para los efectos de este capítulo, se adopta la tabla de enfermedades profesionales que consigna la Ley Federal de trabajo.

Artículo 100.- La profesionalidad de los accidentes y enfermedades profesionales será calificada técnicamente por el Instituto; en caso de inconformidad, se sujetaran las partes a lo que establece el Artículo 31 de la Ley del Isssteson.

Artículo 101.-Cuando los riesgos profesionales se realizan pueden producir:

- a) incapacidad temporal;
- b) incapacidad permanente parcial
- c) incapacidad permanente total.
- d) la muerte;

Artículo 102.- Se entiende por Incapacidad Temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 103.- Se entiende por Incapacidad Permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Artículo 104.- Se entiende por Incapacidad Permanente Total la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que le imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Artículo 105.- Se consideran como Enfermedades Profesionales, además de las que define la Ley Federal del Trabajo, las que contraigan los Trabajadores al servicio del Instituto que realicen labores en zonas de riesgo.

Artículo 106.- Los Trabajadores que sufran accidentes de trabajo o enfermedades profesionales o no profesionales tendrán derecho a las prestaciones que conceda la Ley y la Ley del Isssteson.

Artículo 107.- Los accidentes de trabajo, por tanto al lugar en donde ocurran, se clasifican en internos y externos. Los accidentes de trabajo internos son aquellos que ocurren dentro del área o centro de trabajo; los accidentes de trabajo externos son los que acontecen fuera del área o centro de trabajo, es decir, al trasladarse el Trabajador inmediatamente de su domicilio al trabajo o de este a aquel, o cuando se realicen en el desempeño de alguna comisión.

Artículo 108.- Al ocurrir un riesgo profesional, el Instituto a través de sus Subdirecciones y Dependencias, aportaran las siguientes medidas administrativas:

I. En los casos de accidentes internos:

- a) Se ordena el traslado del afectado al centro médico de urgencia, ya sea oficial o particular;
- b) Se levantara el Aviso de Accidente por el Jefe Inmediato Superior del afectado, en el que se asentaran el lugar, fecha, hora y circunstancias especiales o particulares que concurrieron en el accidente.
- c) El aviso a que se refiere el inciso anterior deberá remitirse dentro de los quince días siguientes a la Subdirección de Servicios Médicos del Instituto, para los efectos del capítulo cuarto de la Ley del Isssteson;

- d)** Se recabara del médico particular o del oficial correspondiente el certificado de las lesiones que presentó el Trabajador como resultado del accidente;
- e)** En su caso, se harán del conocimiento del agente del ministerio público del fuero común, los hechos y antecedentes ocurridos, comunicando esta circunstancia al departamento jurídico del Instituto.
- f)** En caso de muerte del Trabajador como resultado del accidente, se recabara tanto el certificado de defunción como el de la autopsia correspondiente; o bien se auxiliara de los deudos para la obtención de los mismos;
- g)** Al terminar la atención médica, se obtendrá de los médicos que atendieron al Trabajador el certificado relativo a determinar si aquel se encuentra incapacitado para reanudar su trabajo;
- h)** En su caso, se obtendrá opinión de los mismos médicos sobre el grado de incapacidad que le hubiere quedado al Trabajador, en vista de que dicha opinión servirá de base para calcular el monto de la indemnización que proceda.

II. Para el caso de accidentes externos, es decir, los que acontezcan al trasladarse el Trabajador directamente de su domicilio al trabajo o de este a aquel, o cuando sucedan en el desempeño de una comisión, el Jefe Inmediato Superior o Encargado Administrativo, tan pronto como reciban la notificación del accidente, aportaran las siguientes medidas:

- a)** Se cercioraran del lugar en que se encuentre el Trabajador accidentado, constatando cualquier estado físico en que se halle, ya sea por medios directos o indirectos, y dictaran en su caso, las medidas para que se les proporcione la atención médica necesaria;
- b)** Darán de inmediato aviso al Agente del Ministerio Público de la Jurisdicción, ya sea local o federal, sobre el accidente, comunicando esta circunstancia al Departamento Jurídico del Instituto;
- c)** Levantar el aviso de accidente a que se refiere el inciso b) de la fracción I de este mismo Artículo;
- d)** Recabaran de las autoridades que hubiere tenido conocimiento todas las actuaciones que hubieren realizado en relación con el caso, y
- e)** Se entregara el aviso y se obtendrán los certificados a que se refieren los incisos c), d), e), f) y h) de la fracción anteriormente citada.

Artículo 109.- Para integrar lo más completamente posible el expediente administrativo en los casos de accidente de trabajo, el Instituto reunirá los siguientes antecedentes:

I. Cuando los accidentes no originen el fallecimiento del Trabajador, sino solo lo incapaciten, el expediente se integrara con:

- a)** Aviso de accidente, respecto de la fecha, hora, lugar y circunstancias del accidente.
- b)** Certificado médico de lesiones;
- c)** Constancia de servicios del Trabajador, con indicaciones sobre su categoría, salario, antigüedad, fecha de ingreso y adscripción;
- d)** Dictamen médico que determine de acuerdo al certificado médico de lesiones, si el Trabajador está capacitado para reanudar su trabajo, y en su caso, la determinación del cargo de incapacidad que produjo el accidente; mismo que será emitido por el Departamento de Riesgos Profesionales del Instituto;

e) Solicitud de la parte interesada;

II. Cuando el accidente origine la muerte del Trabajador; el expediente se integrara con:

a) Aviso de accidente;

b) Certificado médico de lesiones y acta de autopsia;

c) Acta de Registro Civil correspondiente a la defunción;

d) Actas del Ministerio Público o de otras autoridades que hayan tenido conocimiento del accidente o de la averiguación respectiva;

e) Constancia de la oficina de adscripción del Trabajador en la que se indique la comisión o servicio que desempeñaba el Trabajador al ocurrir el accidente;

f) Constancia de servicios en la que aparezca la categoría, adscripción y los salarios correspondientes al Trabajador, indicando en su caso si se trata de un elemento de nomina, Base, Eventual o por tiempo fijo u obra determinada;

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

h) Actas o constancias levantadas por autoridades judiciales o municipales, en su caso, con las que pretenda acreditar la personalidad de los presuntos beneficiarios o derechohabientes, el concubinato o la dependencia económica, mediante las informaciones testimoniales conducentes; y

i) A solicitud de los que se consideren derechohabientes a la pensión o indemnización, mismos que serán identificados utilizando los medios idóneos.

Se integrara el expediente, el que se remitirá al Departamento de Salud Ocupacional del Instituto para que dictamine lo que corresponda, remitiendo a su vez el expediente con el dictamen respectivo al Departamento Jurídico para que tramite lo conducente.

Artículo 110.- El Instituto deberá proporcionar al sindicato copias del Aviso de Accidente y las comunicaciones relativas al trámite de los accidentes de trabajo, así como de aquellos documentos que en especial se soliciten.

Artículo 111.- Cuando, a consecuencia de un riesgo profesional, un Trabajador sufra incapacidad, el Instituto además de tramitarle la pensión correspondiente le asignara las funciones que pueda desempeñar, siempre que no haya sido pensionado por incapacidad total permanente.

Artículo 112.- En los casos de Trabajadores que tengan más de cinco años deservicios y que por cualquier motivo sufra una disminución en sus facultades físicas o mentales que lo incapacite para continuar desempeñando en forma eficiente el empleo antes asignado, el Instituto procurara otorgarles algún otro empleo de trabajo cuyo desarrollo este al alcance de sus facultades.

CAPITULO XII

DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 113.- Con objeto de garantizar la salud y la vida de los Trabajadores, así como para prevenir y reducir las posibilidades de consumación de los riesgos de trabajo, el

Instituto mantendrá las condiciones higiénicas y de seguridad necesarias en sus centros de trabajo.

Artículo 114.- Para los efectos del Artículo anterior, se establecerá una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, integrada por dos representantes del Instituto y dos del Comité Ejecutivo del Sindicato, con el cual coadyuvará en cada centro de trabajo una Comisión Auxiliar de Seguridad e Higiene, que estará integrada por un representante de la Dependencia y otro de la Organización Sindical correspondiente.

Artículo 115.- Son funciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene asistida por las comisiones auxiliares, las siguientes:

- a) Llevar a cabo investigaciones sobre los riesgos de trabajo y las enfermedades profesionales;
- b) Establecer de manera continuada programas de divulgación dirigidos al personal al servicio del Instituto sobre la prevención de riesgos de trabajo;
- c) Vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad laboral implantadas así como el uso de equipos, accesorios y dispositivos de protección adecuados a cada actividad.
- d) Diseñar, implantar y difundir programas acerca del ambiente laboral conforme al catálogo de puestos y a los manuales de seguridad e higiene.
- e) Impartir cursos de primeros auxilios y técnicas de emergencia en caso de siniestros.

Artículo 116.- Las Comisiones Auxiliares de Seguridad e Higiene tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Vigilar la aplicación del programa para la prevención de accidentes en los distintos centros de trabajo del Instituto, con base en los lineamientos que elabore la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;
- b) Certificar la observancia de los procedimientos de seguridad e higiene dispuestos por los distintos centros de trabajo;
- c) Poner medidas que, en su concepto, eliminen posibles riesgos, así como formular las compensaciones económicas que ameriten la realización de trabajos insalubres y peligrosos;
- d) Atender, en los casos de accidente de trabajo, que los Trabajadores reciban oportunamente la atención médica necesaria y que la documentación relativa reciba trámite expedido por parte del responsable del centro de trabajo en que haya ocurrido el accidente;
- e) Investigar las causas que originaron los accidentes de trabajo y proponer medidas adecuadas para evitar casos subsecuentes; y
- f) Distribuir y utilizar el material educativo que elabore la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene procurando que los Trabajadores se interioricen de su contenido.

Artículo 117.- Para prevenir y reducir las posibilidades de consumación de riesgos de trabajo en las actividades que los Trabajadores del Instituto desarrollen durante sus labores, se adoptarán las siguientes disposiciones:

a) En todos los lugares donde se desempeñen labores consideradas como peligrosas o insalubres deben usarse equipos y adoptarse las medidas adecuadas para la debida protección de los Trabajadores que las ejecuten, además, en sitios visibles de los lugares de trabajo se colocaran avisos que prevengan sobre el peligro y prohíban el acceso a personas ajenas a las labores.

b) En los sitios señalados en el inciso anterior de fijaran lo mas visiblemente posible las disposiciones de seguridad conducentes, a fin de evitar o reducir el riesgo; a la vez que se instalara un botiquín de emergencias con dotación apropiada para los posibles siniestros, cuando los centros de trabajo no estén próximos a una unidad médica;

c) Los Jefes, Encargados o Responsables de algún trabajo tienen obligación de vigilar que el personal a sus órdenes, durante el desempeño de sus actividades, adopte las precauciones necesarias para evitar que sufran algún daño; así mismo, los Jefes, encargados o responsables están obligados a dictar y hacer que respeten las medidas preventivas conducentes y a comunicar inmediatamente a las autoridades superiores del Instituto la posibilidad de cualquier peligro;

d) Los Jefes de las Dependencias están obligados a dar aviso a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, a las Comisiones Auxiliares, de las violaciones que los Trabajadores cometieron a las normas de seguridad que para la prevención de accidentes establezca el Instituto, a efecto de que determinen las medidas disciplinarias procedentes;

e) En Oficinas Centrales, Unidades Hospitalarias, Policlínicas, Coordinaciones Medicas, Módulos, Botiquines, Centro Comercial y Farmacias, etc.; los Jefes de las Dependencias están obligados a reportar a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, las irregularidades en las instalaciones físicas, maquinaria, equipo, instalaciones de energía, vapor y otros que pueden motivar algún riesgo.

f) En las Unidades Foráneas, los reportes se harán a las Comisiones Auxiliares y al representante del Instituto.

g) Todos los Trabajadores del Instituto para fines correctivos, están obligados a informar oportunamente a su Jefe Inmediato Superior acerca de las condiciones defectuosas en instalaciones físicas, maquinaria, equipo, instalaciones de energía, gases, vapor y otros que puedan motivar algún riesgo;

h) Es obligatorio para los Trabajadores su asistencia a los cursos sobre la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, así como a las maniobras contra incendios que organizase el Instituto; igualmente será obligatoria su presencia en los cursos de primeros auxilios.

Artículo 118.- Para los efectos de prevenir los Riesgos de Trabajo, los Trabajadores del Instituto tienen prohibido:

a) El uso de máquinas, aparatos o vehículos cuyo manejo no esté confinado a su cuidado, salvo que reciban de sus Jefes bajo la responsabilidad de estos, órdenes expresas al efecto, por escrito. Si desconocieren el manejo de los mismos, deben manifestarlo hacia sus propios Jefes.

b) Iniciar labores peligrosas sin proveerse del equipo preventivo indispensable para ejecutar el trabajo que se le encomiende;

c) Emplear maquinaria, herramienta, vehículos y útiles de trabajo que requiera en el desempeño de sus labores en condiciones impropias, las que pueden originar riesgos o peligro para sus vidas o la de terceros;

- d)** Fumar en cualquier área e instalaciones del Instituto, incluyendo los estacionamientos del mismo.
- e)** Abordar o descender de vehículos en movimiento; viajar en número mayor al del cupo; hacerse conducir en carros o elevadores cargados con materiales pesados y peligrosos;
- f)** Ingerir bebidas embriagantes, sustancias tóxicas o enervantes o cualesquiera otra que alteran sus facultades mentales o físicas en el desempeño de sus labores, y
- g)** Permitir, sin autorización de los superiores respectivos, la entrada de personas ajenas a la dependencia de que se trate, por lo que pudieran exponerse a sufrir un accidente.

Artículo 119.- los Trabajadores que violen ordenes o permitan la infracción de las anteriores prohibiciones serán sancionados conforme a la Ley, las presentes condiciones y el reglamento que al efecto de expida.

CAPITULO XIII

DE LOS EXAMENES MEDICOS

Artículo 120.- Los Trabajadores del Instituto, están obligados a someterse a los exámenes médicos que se estimen necesarios en los casos siguientes:

- a)** Los Trabajadores de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del empleo, para comprobar que goza de buena salud y que están aptos para el trabajo.
- b)** Para la tramitación de cambio de adscripción por motivos de salud, a solicitud de los Trabajadores, del sindicato o porque así lo ordene el Instituto;
- c)** Cuando se presuma que el Trabajador a contraído alguna enfermedad infecto - contagiosa o este en contacto con personas afectadas con tales padecimientos, o que se encuentre incapacitado física o mentalmente para el trabajo.
- d)** Cuando se sospeche que algún Trabajador concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias medicamentosas;
- e)** A solicitud del interesado, del Instituto del sindicato, a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional, y
- f)** Cuando la naturaleza del trabajo los requiera, se podrá ordenar la realización de exámenes médicos periódicos.

Artículo 121.- Los Trabajadores que presten sus servicios en lugares insalubres, o cuyas labores sean peligrosas para la salud, tendrán derecho a lo siguiente:

- a)** A un reconocimiento médico mensual, a fin de poder atacar inmediatamente cualquier padecimiento adquirido por razón de su trabajo; conforme los estudios que requiera de acuerdo a su trabajo, y
- b)** A que se le cambie de adscripción, cuando justifique que su presencia en esos lugares es perjudicial para su salud.

Artículo 122.- Los exámenes médicos y las medidas de prevención que se establezcan para proteger la salud de los Trabajadores del Instituto, deben llevarse a cabo dentro de las horas de trabajo, conforme al rol que se confeccione para la dependencia correspondiente, debiendo en todo caso avisarse a los Trabajadores con la debida anticipación señalándose lugar, hora y día para los exámenes médicos.

CAPITULO XIV

DE LOS INCENTIVOS

Artículo 123.- El Instituto otorgara incentivos económicos a sus Trabajadores de acuerdo con los siguientes factores:

- I. Asistencia
- II. Puntualidad
- III. Conducta Ejemplar; y
- IV. Esmero y Eficacia destacados en las labores que se les encomienden

Artículo 124.- Los Trabajadores que satisfagan los factores anteriores, serán premiados por el Instituto de la siguiente forma:

- I. Notas buenas en el expediente del Trabajador.
- II. Notas de merito relevante.
- III. Incentivos económicos.

Artículo 125.- Nota buena es el documento que marca el merito en el expediente del Trabajador.

Artículo 126.- La nota de merito relevante se otorgara al Trabajador que en tres meses consecutivos obtenga cuatro notas buenas.

Artículo 127.- Cuando un Trabajador asista a sus labores todos los días hábiles durante tres meses consecutivos, sin excepción de causa, tendrá derecho a una nota buena.

Artículo 128.- Cuando un Trabajador no tenga retardos en un plazo de tres meses, tendrá derecho a que se le otorgue una nota buena.

Artículo 129.- Conforme al sistema establecido en los Artículos anteriores, los Trabajadores podrán acumular en un año cuatro notas buenas por no tener faltas de asistencia y otras cuatro notas buenas por no tener falta de puntualidad.

Artículo 130.- Cuando en un plazo de tres meses el Trabajador demuestre esmero, eficacia y eficiencia en las labores, y mantenga estas al corriente sobresaliendo en forma notable, obtendrá una nota buena, pudiendo acumular, por este concepto, hasta cuatro notas buenas en un año.

Artículo 131.- La labor destacada de un Trabajador en su conducta, actuación, meritos, esfuerzo constante, cortesía en el trato al público, de sus compañeros y superiores, desarrollada en el curso de tres meses, se hará merecedor a una nota buena, pudiendo acumular, por este concepto, hasta cuatro notas buenas en un año.

Artículo 132.- Para el otorgamiento de notas buenas los factores de asistencia y puntualidad serán verificados y controlados por el Departamento de Recursos Humanos del Instituto o por las unidades en que este delegue dichas funciones, los de conducta ejemplar, esmero y eficacia serán evaluados por los Subdirectores de Areas y Jefes de Departamento.

Todas las evaluaciones para el otorgamiento de notas buenas o de merito relevante, deberán hacerse conjuntamente con la Representación Sindical en la primer quincena del trimestre inmediato posterior.

Artículo 133.- Trimestralmente se incentivara a los Trabajadores de acuerdo con los lineamientos establecidos para ese efecto y con base en el sueldo presupuestal del Trabajador.

La acumulación de cuatro notas buenas por diferentes conceptos dará lugar a una nota de mérito relevante trimestral, lo que se premiara con un diploma.

Artículo 134.- Cuando un Trabajador tenga dos notas de merito relevante acumuladas de enero a diciembre, tendrá el derecho al pago de diez días de salario con todas las prestaciones que perciba.

Artículo 135.- Cuando un Trabajador tenga tres notas de merito relevante acumuladas de enero a diciembre, tendrá derecho al pago de veinte días de salario con todas las prestaciones que perciba.

Artículo 136.- Cuando un Trabajador tenga cuatro notas de merito relevante acumuladas de enero a diciembre, tendrá derecho al pago de treinta días de salario con todas las prestaciones que perciba.

Artículo 137.- El ocho de abril de cada año el Instituto otorgara a sus Trabajadores además de los incentivos a que se refieren los Artículos anteriores, premios por el cumplimiento de años de servicios en los siguientes términos:

Años de Servicio	Días de Salario	Documento
15	30	Diploma
20	40	Diploma
25	50	Diploma
30	60	Diploma

Estos premios se otorgaran con base en el sueldo que corresponda al nivel convenido en vigencia.

Artículo 138.- Una nota buena cancela en el registro personal del Trabajador tres amonestaciones verbales, quedando a su vez cancelada en compensación, la nota buena y en consecuencia no se le cubrirá pago alguno.

Artículo 139.- Dos notas buenas cancelan dos amonestaciones escritas y la anotación de la misma en el expediente, quedando sin efecto para el record de meritos del Trabajador las notas buenas que cancelaron las amonestaciones escritas.

Artículo 140.- Tres notas buenas cancelan dos notas malas, en las mismas condiciones del Artículo anterior.

Artículo 141.- Las notas buenas se computaran por año de calendario, del 1o. de enero al 31 de diciembre, sin que puedan en el año en curso, acumularse la de los años anteriores permaneciendo anotadas en el expediente.

CAPITULO XV

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 142.- La falta de cumplimiento por parte de los Trabajadores a las obligaciones que les impone la Ley y las presentes Condiciones, o la infracción a las limitaciones que en ellas se establecen y que no ameriten demandar la baja del Trabajador darán lugar a las siguientes sanciones:

- a) Amonestación Verbal;
- b) Amonestación Escrita;
- c) Notas Malas;
- d) Notas de Demerito;
- e) Suspensión Temporal de salarios y funciones hasta por ocho días;
- f) De carácter económico por retardos y falta de asistencia, y
- g) Reubicación a Unidad Administrativa distinta, dentro de su Adscripción.

La aplicación de las anteriores medidas disciplinarias se sujetara a las siguientes reglas:

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

II. En todo caso, si la conducta específica del Trabajador encuadra en los supuestos del Artículo 42 de la Ley estará a lo dispuesto por este, y

III. En Oficinas Centrales, corresponderá imponer la sanción señalada en el inciso a) al Jefe Inmediato del Trabajador; la indicada en el inciso b) al Subdirector del Área correspondiente y a los Directores de las Unidades Hospitalarias y Gerente del Centro Comercial, respectivamente; las indicadas en los incisos c), d) y f) al Jefe del

Departamento de Recursos Humanos y las contenidas en los incisos e) y g) al Titular del Instituto.

En las Unidades Foráneas, la sanción señalada en el inciso a) la impondrá el Jefe Inmediato Superior del Trabajador, y las restantes serán impuestas por el representante del Instituto.

En todos los casos se deberá enviar copia al departamento de recursos humanos para efectos de control.

Artículo 143.- Se entiende por amonestación la prevención verbal o por escrito que se haga al Trabajador con motivo de los actos u omisiones siguientes:

- a) Por presentarse a sus labores sin el uniforme y demás prendas de vestir en el caso de los Trabajadores que así lo requieran y que les hayan sido proporcionados por el Instituto;
- b) Por presentarse a sus labores desaseados o no vestidos con decoro;
- c) Por no comunicar oportunamente a sus superiores la irregularidad de que tenga conocimiento y observe en el servicio;
- d) Por desatender su trabajo, distrayéndose en lecturas o actividades que no tengan relación con el mismo;
- e) Por abandonar sus labores o suspenderlas injustificadamente aun cuando permanezca en su sitio de trabajo, y
- f) Por distraer a sus compañeros y demás personas que presten servicios al Instituto.

Artículo 144.- nota mala es una marca desfavorable en el expediente del Trabajador con motivo de los actos u omisiones siguientes:

- a) Por haber acumulado, en el lapso de 30 días, dos amonestaciones en los términos del Artículo anterior;
- b) Por no obedecer órdenes o instrucciones de sus superiores, salvo que impliquen la comisión de un delito;
- c) Por no tratar con cortesía y diligencia al público;
- d) Por no ser respetuoso con sus superiores, compañeros o subalternos;
- e) Por no dar facilidades a los médicos del Instituto, para la práctica de visitas y exámenes y no proporcionar la información que soliciten;
- f) Por no registrar su domicilio particular en el Departamento de Recursos Humanos del Instituto y por no dar aviso al mismo cuando lo trasladen, dentro de los diez días siguientes;
- g) Por hacer propaganda de cualquier clase dentro de los edificios o centros de trabajo, sin la debida autorización;
- h) Por desertar de los cursos de capacitación, una vez inscrito, salvo impedimento por causa de fuerza mayor;
- i) Por aprovechar los servicios del personal en eventos particulares o ajenos a los oficiales del Instituto;
- j) Por introducir y consumir bebidas embriagantes o enervantes al trabajo;
- k) Por no desempeñar sus labores con intensidad, cuidado y esmero apropiados;

- l)** Por descuidar el manejo de documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confíen con motivo de su trabajo, y que tal hecho no entrañe la comisión de un delito, y
- m)** Por faltas injustificadas de asistencia que no excedan de tres días en el término de treinta días, sin perjuicio de las deducciones de su salario por los días no trabajados.

Artículo 145.- Se impondrá una nota de demérito al Trabajador que en un año calendario se le hayan impuesto cinco notas malas dentro del mismo lapso.

Artículo 146.- Se impondrá suspensión temporal de salarios y funciones de uno a ocho días, según la gravedad de la falta, al Trabajador que:

- a)** No trate con cuidado y conserve en buen estado los muebles, máquinas y útiles que se le entreguen para el desempeño de su trabajo;
- b)** No informe a sus Superiores Inmediatos los desperfectos de los bienes mencionados en el inciso anterior;
- c)** Haga préstamo de dinero con intereses a sus compañeros de labores, o a Trabajadores cuyos sueldos tengan que pagar (cuando se trate de cajeros o pagadores habilitados);
- d)** Retengan los salarios por encargo o comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente (en caso de cajeros o pagadores habilitados);
- e)** Marque la tarjeta o firme la lista de control de otro Trabajador, con objeto de encubrirlo de los retardos o faltas en que incurra;
- f)** Permitir que otro Trabajador marque o firme las listas de asistencia, y
- g)** Altere los registros de control de asistencia de ellos o de sus compañeros de labores; previamente a la aplicación de la sanción, se oír al Trabajador afectado y a la representación sindical.

Artículo 147.- Las medidas disciplinarias de carácter económico por retardo que en ningún caso se consideran como descuentos a los salarios, serán las siguientes:

- a)** Un día de descuento por cada cinco retardos en que incurra el Trabajador en el término de un mes, y
- b)** Dos días de descuento si se acumulan ocho retardos en un mes.

Artículo 148.- Procederá la reubicación a unidad administrativa distinta, dentro de su adscripción, al Trabajador que:

- a)** Se le impongan tres notas malas por no tratar con cortesía y diligencia al público;
- b)** No mantenga al corriente sus labores, o por no hacerlo en el término que se le señale;
- c)** Proporcione a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos informes de los asuntos de las diversas unidades administrativas del Instituto, a menos que la gravedad de la falta amerite la sanción prevista por el Artículo 42, fracción VI, inciso e) de la Ley;
- d)** Sea procurador o gestor de particulares en asuntos relacionados con el Instituto, aun fuera de las horas de labores, y
- e)** Lleve a cabo ventas, realice colectas para obsequios a los Jefes o compañeros y organice rifas dentro del Instituto.

Artículo 149.- En los casos de las medidas disciplinarias a que se refiere el Artículo 142, incisos e), f) y g) de estas condiciones, el Trabajador afectado por sí o por mediación del sindicato, podrá impugnarlas ante el Titular del Instituto, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se le notifique la sanción; si se trata de un Trabajador foráneo, en un plazo de diez días podrá solicitar la reconsideración ante el propio Titular. Si la medida disciplinaria es ratificada, se agregará al expediente personal del Trabajador; si es revocada, la sanción quedará sin efecto.

Artículo 150.- Cuando se trate de imposición de medidas disciplinarias consistentes en la suspensión temporal de salarios y funciones o de la reubicación a unidad administrativa distinta, el Jefe Inmediato del Trabajador levantará acta, haciendo constar los hechos y circunstancias ante la presencia del afectado y con la intervención del Sindicato, debiendo turnarse la documentación respectiva al funcionario que debe resolver sobre la imposición de la sanción.

Artículo 151.- No podrá aplicarse medida disciplinaria alguna a los Trabajadores sin previa investigación y comprobación de la falta cometida en la que se dé audiencia al Trabajador afectado, con citación previa además del Sindicato.

Artículo 152.- Para la aplicación de medidas disciplinarias o sanciones a los Trabajadores deberá hacerse una investigación previa donde se levantara las actas administrativas que procedan.

Las actas administrativas que se levanten en contra de los Trabajadores deberán reunir para su validez los requisitos siguientes:

- I. Ser levantadas por personal del área de recursos humanos correspondiente, con la intervención del Superior Inmediato del Trabajador afectado;
- II. Tener una relación pormenorizada de los hechos o abstenciones que se imputen al afectado;
- III. El lugar y la fecha en que se levante el acta, así como el lugar y la fecha en que sucedieron los hechos o abstenciones imputadas.
- IV. Ser autorizadas por dos testigos de asistencia, y
- V. Las firmas de los intervinientes o la razón respectiva en caso de que alguien se niegue a firmar.

Artículo 153.- De toda acta administrativa que se levante a los Trabajadores, el área de Recursos Humanos, remitirá copia al Sindicato quien deberá acusar recibo de la misma. La falta de esta remisión no invalidará por sí misma el contenido del acta.

Artículo 154.- Para la imposición de las correcciones disciplinarias y de las sanciones a que se refieren el Artículo 142 de estas Condiciones se impondrán substanciando el siguiente procedimiento:

- I. El área de Recursos Humanos, citará a una audiencia al Trabajador a quien se impute la falta, señalándosele, el lugar, el día y la hora en que se efectuara la diligencia.

La citación deberá ser por lo menos con tres días de anticipación y en ella se hará saber el motivo, con objeto de que el Trabajador traiga los testigos de descargo que tuviere;

II. Si el Trabajador no concurre a la diligencia se le tendrá por perdido el derecho para alegar y ofrecer pruebas.

Esta circunstancia deberá hacerse saber en el citatorio que se refiere la fracción anterior;

III. Oyendo a quien impute la falta, el Trabajador afectado y los testigos de cargo y descargo que declaren y las demás pruebas que se ofrezcan, una vez levantada el acta administrativa correspondiente, se remitirá la misma al departamento jurídico del Instituto, quien efectuara un dictamen y lo someterá a la consideración del Titular quien resolverá de plano;

IV. De todo lo actuado se levantara acta circunstanciada, que deberán firmar los intervinientes que quisieran hacerlo ante y por dos testigos de asistencia que darán fe del acto.

Artículo 155.- Los Trabajadores que soliciten, insinúen o acepten del público gratificaciones por dar preferencia en el despacho de los asuntos, por no obstaculizar su trámite o resolución, o por motivos análogos, se harán acreedores a las sanciones que establece la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios.

Artículo 156.- Las medidas disciplinarias impuestas conforme a las presentes Condiciones se aplicaran independientemente de las responsabilidades de carácter penal, civil o fiscal en que incurra el Trabajador, de acuerdo con las Leyes respectivas.

Artículo 157.- Las faltas o reincidencias en que incurra el Trabajador del Instituto, que no tengan sanción expresamente establecida en estas condiciones, darán lugar a la sanción o sanciones que determine el Instituto, según su gravedad y las circunstancias que ocurran en cada caso, dando conocimiento de los hechos al Sindicato.

Artículo 158.- Si en un lapso de dos meses el Instituto no aplica las medidas disciplinarias que procedan por la infracción a estas condiciones, prescribirá su derecho a aplicarlas.

CAPITULO XVI

DE LA SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS Y DESIGNACIONES

Artículo 159.- El Titular, por los conductos debidos, podrá ordenar la suspensión de los efectos de un nombramiento o designación, por las causa señaladas en el Artículo 40 de la Ley, sin que ello signifique el cese del Trabajador.

Artículo 160.- Por Suspensión Temporal se entiende la cesación de los efectos del nombramiento o designación del Trabajador, mientras subsistan las causas a que se refiere el Artículo 40 de la Ley.

Artículo 161.- Son causas de Suspensión Temporal de los efectos del nombramiento o designación del Trabajador, las siguientes:

- a) La licencia concedida en los términos de la Ley, por todo el tiempo que dure;
- b) La incapacidad temporal del Trabajador física o mental, que el impida el desempeño de sus labores;
- c) Por haberse dictado auto de formal prisión en contra del Trabajador por delitos cometidos en el ejercicio de sus funciones, por todo el tiempo que dure el proceso y hasta que se pronuncie sentencia ejecutoria.
- d) Por encontrarse el Trabajador privado de su libertad con motivo de algún proceso por delitos no cometidos en el ejercicio de sus funciones, por el tiempo que dure el proceso y hasta que se pronuncie sentencia ejecutoria.

A efecto de que las faltas de asistencia no se tengan como constitutivas de abandono de empleo, el Trabajador que sea objeto de alguna detención o arresto mayor de tres días, deberá comunicarlo, por los medios posible a su alcance, a la dependencia en que preste sus servicios.

La suspensión surtirá efectos legales a partir de la fecha en que de hecho el Trabajador deje de prestar sus servicios;

e) Que el Trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él o estén en contacto directo con personas que padezcan enfermedades contagiosas en razón de alguna obligación legal o moral ineludibles; esta circunstancia se acreditara mediante examen médico, y

f) Los Trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos o valores o la custodia de bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el Titular, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practique la investigación y se resuelva sobre su cese. Para los efectos anteriores, el manejador de fondos, valores o bienes o el pagador habilitado entregara aquellos al sustituto que se designe o a los visitantes inspectores o auditores que practiquen las investigaciones. El propio Trabajador queda obligado a asistir normalmente a sus labores para hacer las aclaraciones y explicaciones que exija la investigación en cuyo caso no se le privara de la percepción de sus salarios. Si transcurrido el termino de sesenta días naturales, no se hace denuncia de hechos delictuosos atribuibles al Trabajador, se le reinstalara en el ejercicio de sus funciones, pero si se hace denuncia de hechos delictuosos, continuara suspendido en el ejercicio de aquellos como manejador de fondos, valores o bienes, pudiendo asignarle otra función y percibiendo los salarios correspondientes.

CAPITULO XVII

DE LA TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO O DESIGNACION

Artículo 162.- Son causas de terminación de los efectos de un nombramiento o designación del Trabajador sin perjuicio de lo que dispone la Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios, y el Código Penal, las que señala el Artículo 42 de la Ley.

Artículo 163.- En los términos de los Artículos 6o., 18 y 42 de la Ley, los Trabajadores de Base son inamovibles y, por tanto, el cambio de funcionarios del Instituto no podrá afectar sus derechos.

Artículo 164.- Ningún Trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, en consecuencia, el nombramiento o designación de los Trabajadores solo dejara de surtir efectos sin responsabilidad para el Titular por las siguientes causas:

- a) Por renuncia, legítimamente aceptada;
- b) Por abandono de empleo, que se configura por la inasistencia del Trabajador durante cuatro días laborables consecutivos, sin causa justificada, en este caso, el Instituto levantara el acta respectiva, previa citación del sindicato;
- c) Por abandono momentáneo de las labores técnicas encomendadas al Trabajador y que por tal hecho se ponga en peligro la salud y las vidas de las personas en el centro de trabajo. La integridad o la seguridad de los bienes del Instituto o se cause la suspensión o la deficiencia del servicio. En este caso se levantara acta con la intervención Sindical.
- d) Por conclusión del término o de la obra determinante del nombramiento o designación;
- e) Por muerte del Trabajador;
- f) Por Incapacidad Permanente del Trabajador, física o mental que le impida el desempeño de sus labores; en este caso, será necesario que se emita el o los dictámenes médicos que la comprueben; por supresión de la plaza en el presupuesto de egreso o en la Ley respectiva.

Artículo 165.- En los términos de la fracción VI del Artículo 42 de la Ley, dejara de surtir efectos el nombramiento, en los siguientes casos:

- a) Por incurrir el Trabajador en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o sus compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, independientemente de la sanción que le corresponda si constituye un delito;
- b) Por tener más de tres faltas injustificadas de asistencia a sus labores en el lapso de treinta días, aun cuando no sean consecutivas;
- c) Por destruir intencionalmente o con extrema imprudencia, bienes relacionados con el trabajo;
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo del trabajo;
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad y el funcionamiento de la oficina o centro de trabajo donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;
- g) Por desobedecer sin justificación las ordenes que reciba de sus superiores;

- h)** Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica;
- i)** Por falta de cumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo de la oficina centro laboral;
- j)** Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria con motivo de un delito intencional;
- k)** Por solicitar o aceptar obsequios, recompensas o préstamos a las personas con quienes traten asuntos oficiales como consecuencia de estos;
- l)** Por realizar gestión propia o mediante interposita persona, en favor de terceros en asuntos que competen a la dependencia en que preste sus servicios;
- m)** Por presentar documentos falsos para obtener el empleo u ocultar circunstancias que lo excluirán del servicio, o haber ejecutado actos ilícitos para el mismo objeto;
- n)** Por ejecutar habitualmente en su vida privada actos que puedan poner en peligro los intereses de la unidad en que preste sus servicios, tratándose de empleados que manejen fondos o valores;
- o)** Por cualquier otra causa similar a las anteriores, a juicio del Tribunal.

Artículo 166.- Cuando el Trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción VI del Artículo 42 de la Ley, el Jefe Superior de la oficina procederá a levantar un Acta Administrativa con intervención del Trabajador y un Representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentaran los hechos, la declaración del Trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan; dicha acta se levantará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse una copia al Trabajador y otra al Representante Sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal la terminación de los efectos del nombramiento del Trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el Acta Administrativa y los documentos que, al formularse esta, se hayan agregado a la misma.

Artículo 167.- En todos los casos de terminación de los efectos del nombramiento o designación a que se refiere este capítulo, la baja correspondiente solo podrá ser dictada por el Titular, y su trámite estará a cargo del Departamento Jurídico del Instituto, quien en su caso lo comunicara al interesado y al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 168.- En los casos en que por cualquier circunstancia se imponga la supresión de una plaza en el presupuesto de egresos o en la Ley respectiva, el Instituto está obligado a indemnizar al Trabajador con tres meses del último salario o a otorgarle otra plaza disponible si reúne los requisitos necesarios el Trabajador.

Transitorios

Primero.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo entran en vigor a partir de la fecha de su depósito en el tribunal.

Segundo.- El Titular con audiencia del Sindicato expedirá de ser necesario, las condiciones internas de cada una de sus Dependencias, las que en ningún caso podrán contener disposiciones que contravengan los términos de estas Condiciones Generales de Trabajo.

Tercero.- Quedan sin efecto las circulares y demás disposiciones existentes en la materia en todo lo que se oponga a los que establecen las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

Por el "Instituto"



El Director General
Lic. Teresa de Jesús Lizárraga Figueroa

Por el "Sindicato"



El Secretario General
C. Oscar Eduardo Huerta López

Este documento fue depositado en el H. Tribunal de lo Contencioso Administrativo, el día treinta y uno de agosto de dos mil diez.