



INSTITUTO NACIONAL DE
CIENCIAS MÉDICAS
Y NUTRICIÓN
SALVADOR ZUBIRÁN

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2013-2016



ÍNDICE

CAPÍTULO	I.	DISPOSICIONES GENERALES	2
CAPÍTULO	II.	DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN	5
CAPÍTULO	III.	DE LOS NOMBRAMIENTOS	7
CAPÍTULO	IV.	DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO	10
CAPÍTULO	V.	DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO	11
CAPÍTULO	VI.	DEL SALARIO	15
CAPÍTULO	VII.	DE LA JORNADA DE TRABAJO Y LOS HORARIOS	18
CAPÍTULO	VIII.	DEL CONTROL DE ASISTENCIA	24
CAPÍTULO	IX.	DE LA INTENSIDAD, CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO	28
CAPÍTULO	X.	DE LA CAPACITACIÓN Y DEL ESCALAFÓN	30
CAPÍTULO	XI.	DE LAS OBLIGACIONES DEL TITULAR	35
CAPÍTULO	XII.	DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES	42
CAPÍTULO	XIII.	DE LOS DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y SUPLENCIAS	52
CAPÍTULO	XIV.	DE LOS RIESGOS DE TRABAJO	62
CAPÍTULO	XV.	DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS	68
CAPÍTULO	XVI.	DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS	70
		TRANSITORIOS	74



CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- De conformidad con lo dispuesto por el Título Cuarto, Capítulo II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, el presente documento fija las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán, son de aplicación obligatoria para los Trabajadores de base y de observancia para el Titular del mismo. Su aplicación corresponde al Instituto a través de sus diversos funcionarios, tomando en cuenta la opinión del Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán en los casos que así lo establece este instrumento.

ARTÍCULO 2.- En el curso de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se denominarán:

- A). El Instituto:** al Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán;
- B). El Titular:** al Director General del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán;
- C). El Sindicato:** al Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán;
- D). La Ley:** a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- E). El ISSSTE:** al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- F). La Ley del ISSSTE:** a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- G). Los Trabajadores:** a los Trabajadores de base del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán;
- H). El Tribunal:** al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

- I). **Las Condiciones:** a las Condiciones Generales del Trabajo vigentes en el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán;
- J). **Subdirección:** Subdirección de Recursos Humanos;
- K). **INDUCCIÓN:**
- a). La orientación impartida al Trabajador de nuevo ingreso, mediante la cual se le dan a conocer los objetivos y funciones genéricas del Instituto;
 - b). Inducción al puesto: La orientación impartida al Trabajador de nuevo ingreso, mediante la cual se le darán a conocer los objetivos y funciones genéricas del puesto a ocupar, misma que deberá ser aplicada por el personal del área en que se encuentre adscrito.
- L). **CAPACITACIÓN.** Al proceso permanente, cuyo propósito es desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los Trabajadores para que éstos se desempeñen adecuadamente en su puesto de trabajo;
- M). **COMPETENCIA.** La aptitud de un Trabajador para desempeñar una función productiva en diferentes ámbitos laborales y con base en los requerimientos de calidad esperados, misma que se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber y el hacer;
- N). **POBLACIÓN, OBJETO DE LA CAPACITACIÓN.** A los Trabajadores del Instituto, receptores de capacitación para el mejor desarrollo de las funciones que tienen asignadas;
- Ñ). **CAPACITACIÓN PARA INCREMENTAR LA COMPETENCIA TÉCNICA.** A todas aquellas acciones orientadas a desarrollar los conocimientos y habilidades que son útiles para la generalidad de los puestos; así como aquellos de carácter técnico y profesional necesarios para el desempeño de un puesto;
- O). **CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO.** A todas aquellas acciones que favorezcan el cumplimiento de los perfiles de puesto superiores, mediante la participación y acreditación



de los eventos del Programa Específico de Capacitación o de Formación Académica, a fin de que el Trabajador este en posibilidad de solicitar su inscripción en el procedimiento escalafonario;

- P). FORMACIÓN ACADÉMICA.** A todas aquellas acciones realizadas en coordinación con las Instituciones facultadas para otorgar certificados y grados académicos;
- Q). PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN.** Es la integración anual de todos los programas específicos y sustantivos de capacitación del Instituto;
- R). COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN.** Órgano integrado por mismo número de representantes del Instituto y del Sindicato para vigilar el estricto cumplimiento de la Capacitación de los Trabajadores;
- S). SUTINCMNSZ.** Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán.

ARTÍCULO 3.- En las relaciones laborales, desde los Subdirectores hasta los Jefes de Departamento o Responsables de área, actuando en el ámbito de su competencia por delegación del Titular, se convierten en representantes del mismo y con sus actos están obligados a resolver las peticiones de sus subordinados en estricto apego a las presentes Condiciones Generales de Trabajo, tomando en cuenta la opinión del Sindicato. En los casos de controversia, la atención de los planteamientos será a través de la Subdirección de Recursos Humanos y el Comité Ejecutivo del Sindicato.

ARTÍCULO 4.- El Sindicato representará el interés laboral de todos y cada uno de los Trabajadores del Instituto, a quienes sean aplicables las presentes Condiciones y éste tratará los asuntos de tipo laboral por conducto del Comité Ejecutivo del Sindicato. Para asuntos especiales, el Comité Ejecutivo podrá acreditar, cuando así lo juzgue conveniente, representantes por medio de un oficio que señale en forma expresa la comisión de que se trate.

ARTÍCULO 5.- La intervención sindical a que se refiere este ordenamiento, consistirá en la defensa que el Comité Ejecutivo y los delegados del SUTINCMNSZ hagan de sus agremiados, a petición



de éstos o por conducto de sus representantes, quienes podrán aportar elementos que se tomen en cuenta para proceder a resolver cada caso, con justicia y equidad, dentro de los lineamientos de la Ley, de este ordenamiento y demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 6.- En las relaciones jurídicas del trabajo entre el Titular y los Trabajadores de base al servicio del Instituto, se rigen por los siguientes ordenamientos:

- I. Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- II. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional;
- III. Las presentes Condiciones.

En lo no previsto por los ordenamientos mencionados, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso y los principios generales de derecho y equidad.

ARTÍCULO 7.- Son Trabajadores de confianza los previstos en el Artículo 5 de la Ley, así como los que señalen el Catálogo General de Puestos y Plazas del Gobierno Federal y el Catálogo de Puestos y Tabulador de Sueldos de las Ramas Médica, Paramédica y Grupos Afines.

ARTÍCULO 8.- Los Trabajadores que sean de base, de conformidad con el Artículo 6 de la Ley, serán inamovibles.

Los trabajadores de nuevo ingreso serán inamovibles después de 6 meses de servicio, sin nota desfavorable en el expediente.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 9.- Para obtener nombramiento se requiere:

- I. Tener por lo menos 18 años cumplidos en el momento de la admisión, siempre y cuando no manejen fondos y valores;



- II. Presentar solicitud en la forma oficial que autorice el Instituto, ante la bolsa de trabajo del Sindicato o del propio Instituto;
- III. Ser de nacionalidad mexicana, con la excepción prevista en el Artículo 9 de la Ley;
- IV. Estar en pleno ejercicio de los derechos civiles;
- V. Acreditar el cumplimiento de la Ley de Servicio Militar Nacional, en su caso;
- VI. Acreditar mediante los exámenes correspondientes, la posesión de los conocimientos, aptitudes físicas, mentales y de buena salud, necesarias para el desempeño del cargo a que se aspire. Así como cubrir los requisitos específicos que señalan el Catálogo de Puestos y Tabulador de Sueldos de las Ramas Médica, Paramédica y Grupos Afines;
- VII. No haber sido inhabilitado de cargo o comisión oficial de acuerdo con la Constancia de No Inhabilitación expedida por la Secretaría de la Función Pública;
- VIII. Manifiestar, bajo protesta de decir verdad, si se encuentra desempeñando otro puesto en alguna otra dependencia o entidad, presentando en su caso la constancia de compatibilidad de empleos. No será impedimento para ingresar, el estado de embarazo.

ARTÍCULO 10.- Los profesionales, además de los requisitos generales, deberán presentar el Título expedido por alguna institución educativa legalmente autorizada y Cédula Profesional expedida por la Dirección General de Profesiones.

ARTÍCULO 11.- Son requisitos para ingresar al servicio del Instituto los siguientes:

- I. Tener conferido el nombramiento correspondiente;
- II. Otorgar caución, en el caso de Trabajadores que manejen fondos y valores;
- III. Tomar posesión del cargo.

ARTÍCULO 12.- Los extranjeros, independientemente de satisfacer los requisitos anteriores, deberán acreditar su correcta calidad migratoria y que se encuentran autorizados por la Secretaría de Gobernación para el desempeño de actividades remuneradas. Los profesionales deberán comprobar que cuentan con la autorización de la Dirección General de Profesiones, en los casos que corresponda, para ejercer la profesión de que se trate.

CAPÍTULO TERCERO

DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 13.- Nombramiento es el documento oficial, mediante el cual se formaliza la relación jurídico-laboral entre el Titular y el Trabajador, por lo que se obligan al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la Ley, en las presentes Condiciones, y en las que sean conforme al uso y a la buena fe.

ARTÍCULO 14.- La relación laboral entre el Titular y los Trabajadores, se acreditará con el Nombramiento respectivo.

El Titular o en su caso el servidor público facultado para ello, expedirá los nombramientos de base por los cuales los Trabajadores prestarán sus servicios, debiendo entregar copia de este documento al Trabajador en el acto de toma de posesión.

Recibida y cumplida la asignación de plaza de base del Trabajador que ingrese al servicio del Instituto, éste deberá expedir al Trabajador dicho nombramiento de base a más tardar dentro de los cuarenta y cinco días posteriores al plazo que señala el Artículo 6 de la Ley, en el entendido de que el concepto de Trabajador de base se limita a aquel al que se le ha otorgado un nombramiento para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, cuyas funciones no sean consideradas de confianza o que tengan una antigüedad mayor de seis meses en los términos establecidos por el Artículo 6 de la Ley.

ARTÍCULO 15.- Para los efectos del artículo anterior, por conducto del Titular o el Servidor Público facultado para ello, expedirá a todo Trabajador el Nombramiento correspondiente, el cual deberá contener los datos a que se refiere el Artículo 15 de la Ley.



De igual manera, todos los Trabajadores deberá entregárseles copia de su nombramiento.

ARTÍCULO 16.- Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
- II. El puesto y los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible y de acuerdo a las actividades inherentes al puesto que señala las descritas en el profesiograma.
- III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.
- IV. El horario y la duración de la jornada de trabajo.
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el Trabajador.
- VI. El lugar en el que prestará sus servicios.

ARTÍCULO 17.- El nombramiento podrá ser: Definitivo, Provisional, Interino, por Tiempo Fijo o por Obra Determinada, de acuerdo a lo señalado por el Artículo 15, Fracción III, de la Ley.

- A). **Definitivos.** Aquellos que se expidan para cubrir vacantes definitivas o puestos de nueva creación;
- B). **Temporales.** Los que se expidan para ocupar las vacantes temporales en términos de lo dispuesto por los Artículos 63, 64 y 65 de la Ley;
- C). **Por tiempo fijo.** Aquellos que dejan de tener efecto en la fecha en que se determina en el mismo;
- D). **Por obra determinada.** Aquellos cuyos efectos cesan al concluir la obra que motivó su expedición.

ARTÍCULO 18.- En el caso de los Trabajadores eventuales, en los documentos que establezcan las relaciones laborales por Tiempo Fijo o por Obra determinada, deberá especificarse con toda precisión, la duración de la relación laboral o la naturaleza de la obra.

Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses, no se moverá al escalafón.

El Titular nombrará libremente a quienes deban ocupar Plazas Vacantes Provisionales, por Tiempo Fijo o por Obra Determinada.

ARTÍCULO 19.- 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, y previo estudio realizado por el Titular del Instituto, tomando en cuenta la opinión del Sindicato que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por el Titular y el 50% restante por los candidatos que proponga el Sindicato, siempre y cuando cumplan con los requisitos que señale el profesiograma.

ARTÍCULO 20.- Todo nombramiento que se expida, quedará sin efectos si el Trabajador no se presenta a tomar posesión del empleo conferido dentro de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que le sea comunicada su designación.

Este plazo podrá ser ampliado a juicio de la Autoridad competente o a petición del Sindicato, cuando circunstancias especiales y justificadas así lo ameriten.

Queda prohibido utilizar los servicios de personas que carezcan de nombramiento. Aquellos que violen estas disposiciones serán acreedores a las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 21.- El Instituto dará aviso al Sindicato, en un término de 10 días hábiles, de las plazas de base que hubieren quedado vacantes así como las que sean de nueva creación, para el efecto de que las mismas se cubran a través del procedimiento escalafonario, establecido en los Artículos del 47 al 52 de la Ley.

ARTÍCULO 22.- En caso de vacantes temporales provisionales y/o interinas, y para ocupar plaza de base con nombramiento definitivo, los Trabajadores deberán ser nombrados por Dictamen de la Comisión de Escalafón que corresponda a propuesta de las Bolsas de Trabajo del Instituto y del Sindicato, en la proporción y términos que señala el Artículo 62 de la Ley.



ARTÍCULO 23.- En ningún caso podrá considerarse tácitamente prorrogado un nombramiento que hubiese sido expedido por Tiempo Fijo. Si subsistieran las causas que dieron origen a la designación, el Titular expedirá uno nuevo por el tiempo que se considere suficiente para el cumplimiento del trabajo encomendado.

CAPÍTULO CUARTO

DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBAMIENTO

ARTÍCULO 24.- La suspensión temporal de los efectos del Nombramiento de un Trabajador, no significa el cese del mismo y sólo procederá en los siguientes casos:

- I. Cuando el Trabajador contraiga una enfermedad que implique riesgo para las personas que trabajan con él, se requerirá Dictamen del ISSSTE.
- II. Cuando el Trabajador se encuentre sujeto de prisión preventiva, seguida de Sentencia Absolutoria o de arresto impuesto por la Autoridad Administrativa o Judicial, a menos que, tratándose del arresto, el Tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del Trabajador. En caso de que el Trabajador sea objeto de una detención o arresto mayor de tres días, deberá comunicarlo por los medios posibles a su alcance, ya sea al Departamento de su Adscripción, al Sindicato y/o a la Subdirección de Recursos Humanos, dentro de los diez días hábiles siguientes de que sea privado de su libertad, a efecto de que las faltas de asistencia que se generen, no se tengan como constitutivas de abandono de empleo.

Para efectos de esta fracción, no procederá la suspensión temporal en caso de que el Trabajador reincida por más de dos ocasiones en un año.

- III. Cuando apareciere alguna irregularidad en la gestión administrativa de los Trabajadores encargados del manejo

de fondos, valores o bienes, éstos podrán ser suspendidos hasta por sesenta días, a efecto de proceder a la investigación de los hechos y resolver sobre el cese, si fuere procedente.

Para los efectos a que se refiere esta fracción y de conformidad con lo previsto en el último párrafo del Artículo 45 de la Ley, el manejador de fondos, valores o bienes, los entregará al sustituto que se designe o a las autoridades que practiquen las investigaciones. El propio Trabajador queda obligado a concurrir normalmente a su jornada de trabajo para hacer las aclaraciones o explicaciones que exija la investigación, para lo cual, su superior jerárquico le dará todas las facilidades para aclarar los hechos sin que se le prive de la percepción de su salario. Si transcurrido el término de sesenta días naturales, no se hace denuncia de los hechos presuntamente irregulares que se atribuyan al Trabajador, éste reanudará sus funciones.

IV. Cuando se tratase del caso previsto en el penúltimo párrafo del Artículo 46 de la Ley y estuviere conforme el Sindicato, en su caso.

En los casos a que se refieren las fracciones I y II, la suspensión surtirá sus efectos exclusivamente por el tiempo que dure la incapacidad o la privación de la libertad, salvo que se resuelva el cese del Trabajador.

CAPÍTULO QUINTO

DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 25.- Serán causas de terminación de los efectos del nombramiento, las previstas en la Ley, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal Federal.

ARTÍCULO 26.- Cuando un Trabajador presente su renuncia, la Subdirección de Recursos Humanos cotejará la firma que calce la renuncia con otras firmas indubitables del Trabajador.

En caso de duda en la firma, en el mismo día de la suscripción del documento, se deberá requerir la ratificación de la misma al Trabajador, debiendo éste colocar su firma en el lugar inmediato inferior a la ya asentada.



Cuando exista la duda de que la renuncia se realizó bajo algún tipo de presión, se revisará el caso con intervención de la autoridad y el sindicato para valorar la procedencia de la misma.

ARTÍCULO 27.- Para la debida interpretación de la fracción I del Artículo 46 de la Ley, se entenderá por Abandono de Empleo:

- I. El hecho de que un Trabajador falte al desempeño de sus labores por más de tres días consecutivos, sin aviso ni causa justificada;
- II. La inasistencia de un Trabajador desde el primer día laborable, tratándose de manejadores de fondos, valores o bienes del Instituto, siempre que la ausencia sea motivada por la comisión de algún ilícito contra los bienes encomendados a su cuidado;
- III. Cuando el Trabajador no reanude la asistencia a sus labores, sin aviso ni causa justificada, dentro de los 4 días hábiles siguientes a la conclusión del período vacacional, de una licencia autorizada, o al término de incapacidad expedida por el ISSSTE o al término de la suspensión de los efectos de su nombramiento;
- IV. El hecho de que un Trabajador tenga más de 6 faltas en un período de 30 días naturales sin permiso del Instituto y sin causa justificada, aunque dichas faltas no sean consecutivas.

ARTÍCULO 28.- Para el personal que labore horario nocturno de doce horas, las faltas se computarán a razón de dos por cada jornada que deje de laborar.

ARTÍCULO 29.- Se entiende por abandono de labores, el retiro injustificado o sin autorización de un Trabajador o la negligencia comprobada en el desempeño de sus labores dentro del horario de las mismas, cualquiera que sea el tiempo.

Asimismo, se entiende por abandono de labores técnicas, el retiro injustificado o sin autorización de un Trabajador o la ausencia o negligencia comprobada en el desempeño de sus labores dentro del horario de las mismas, cualquiera que sea el tiempo, si su ausencia u omisión pone en peligro la salud o la vida de las personas, los bienes a su cargo o bien, que cause la suspensión o

deficiencia de un servicio, debiendo comprobarse fehacientemente estos supuestos.

Son Labores Técnicas las siguientes:

- I. Las asignadas a los Trabajadores que ostenten Título Profesional o Diploma Técnico;
- II. Las encomendadas a los Trabajadores que presten servicios referentes al ejercicio de una profesión, y
- III. Las que desempeñen aquellos que sean peritos en una ciencia, arte, oficio o industria, cuyo desempeño no puedan efectuar quienes carezcan de los conocimientos necesarios, la habilidad o experiencia necesarias.

La repetida inasistencia a las labores técnicas, se integrará cuando el Trabajador deje de asistir al desempeño de las mismas por más de seis días, aún no consecutivos, sin permiso, motivo o causa justificada dentro de un período de treinta días naturales.

ARTÍCULO 30.- Para dictar la baja de un Trabajador, por incapacidad permanente, física o mental, serán necesarios el o los dictámenes médicos emitidos por el ISSSTE.

ARTÍCULO 31.- Se considerarán provisionales los nombramientos de los Trabajadores que ocupen plazas vacantes originadas por el cese de un Trabajador mientras se encuentre sujeto de un Procedimiento Judicial, o bien hasta en tanto prescriban las acciones correspondientes.

ARTÍCULO 32.- Cuando el Trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del Artículo 46 de la Ley, la Subdirección de Recursos Humanos procederá a instrumentar el Acta Administrativa correspondiente, con la intervención del Trabajador y un Representante Sindical, habiendo girado los citatorios correspondientes cuando menos con cuarenta y ocho horas de anticipación al Trabajador y al representante Sindical y a los que en ella intervengan. En dichos citatorios se precisará el objeto, fecha, hora y lugar determinados para la celebración de la diligencia; misma que deberá efectuarse en las instalaciones del Instituto y dentro del horario del Trabajador afectado.



Con toda precisión se asentarán en ella los hechos que motivaron su instrumentación, la declaración de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, incluyendo sus datos generales, la declaración del Trabajador afectado y por último la del representante Sindical, así como lugar, fecha, hora, nombre, puesto y domicilio de los que en ella intervengan.

Aquellos que intervengan en el Acta Administrativa, al terminar de rendir su declaración, tendrán derecho a revisar lo que han declarado, siempre y cuando no haya concluido el uso de la voz que les fue concedido.

El Acta se firmará por los que en ella intervengan, debiéndose entregar en ese mismo acto una copia al Trabajador y otra al Representante Sindical, quienes acusarán el recibo correspondiente.

A estas actuaciones se anexarán, además, los elementos de prueba que se dispongan, asentando una relación pormenorizada de los mismos.

Los participantes en esta diligencia, tendrán derecho a que les sea leída su declaración al terminar la misma, para que en su caso se agreguen las aclaraciones correspondientes, debiéndose asentar textualmente su dicho. El Acta será firmada por quienes en ella intervengan, si se negaren a hacerlo, se hará constar tal razón en su contenido, sin que esto la invalide.

Invariablemente todo tipo de actas administrativas levantadas con el motivo de hacer constar presuntas irregularidades, deberán realizarse en días y horarios en que el Trabajador se encuentre a disposición del Instituto. En consecuencia, las actas que se levanten sin atender este requisito carecerán de validez legal.

En el supuesto de que el Trabajador no se presente a la actuación y acredite a criterio del Titular, la causa que motivó su inasistencia, podrá ser citado posteriormente.

ARTÍCULO 33.- En caso de fallecimiento de un Trabajador en el centro de trabajo donde venía laborando, se levantará Acta Circunstanciada ante la presencia del Jefe del mismo, de un representante del Sindicato, y de un familiar del occiso debidamente identificado, de preferencia de los beneficiarios señalados en los documentos que obren en el expediente del trabajador fallecido, así como dos testigos de asistencia.



En dicha acta, se hará constar el acto de apertura de mobiliario que hubiere estado a cargo del occiso, debiéndose formular una relación pormenorizada de los documentos y objetos que se encuentren, separando lo que corresponda al Instituto de los efectos personales del occiso; respecto de los primeros, quedarán en poder del Jefe que interviene en la diligencia y en cuanto a los segundos, serán entregados al familiar que intervenga. Ambos acusarán el recibo que corresponda.

El acta será firmada por quienes en ella intervengan.

CAPÍTULO SEXTO

DEL SALARIO

ARTÍCULO 34.- El sueldo o salario, constituye la retribución que debe pagarse al Trabajador a cambio de los servicios prestados al Instituto, sin perjuicio de otras prestaciones establecidas.

ARTÍCULO 35.- Los salarios de los Trabajadores, serán los que conforme a la Ley, se asignen para cada puesto en los tabuladores respectivos.

ARTÍCULO 36.- El pago de los salarios y demás cantidades devengadas, se efectuará en los términos del Artículo 37 de la Ley y en días laborables, los días quince y último de cada mes, o en la víspera, si no fueran laborables esas fechas, para lo cual el Instituto elaborará un calendario de pagos.

ARTÍCULO 37.- Los Trabajadores tendrán derecho a recibir salario por los días de descanso semanal, de descanso obligatorio, aquellos en los que se suspendan las labores, durante vacaciones, por disfrute de Licencias con Goce de Sueldo, días económicos y en los demás casos que señalen la Ley y estas Condiciones.

ARTÍCULO 38.- El salario se calculará por cuota diaria o mensual, según lo estipule el nombramiento, y de acuerdo a los tabuladores vigentes autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 39.- Los Trabajadores que por necesidad del servicio laboren en día domingo, percibirán un pago adicional equivalente a un 25% sobre el monto de sueldo correspondiente a los días ordinarios de trabajo.



Igualmente por concepto de prima vacacional, los Trabajadores percibirán el equivalente al importe de cinco días de salario ordinario por período, los cuales se pagarán en los meses de junio y noviembre de cada año.

Para los efectos de este artículo no se considerará período vacacional el que se otorga por concepto de Riesgos Profesionales.

ARTÍCULO 40.- Los Trabajadores tendrán derecho a un Aguinaldo Anual que equivaldrá a 40 días de salario presupuestal libre de descuento, o la parte proporcional que corresponda, de conformidad con los días laborados.

El pago de aguinaldo se efectuará en términos del Artículo 42 Bis de la Ley, atendiendo las disposiciones que al respecto emita el Ejecutivo Federal.

ARTÍCULO 41.- Por cada cinco años efectivos de servicios prestados al Gobierno Federal, hasta llegar a veinticinco, los Trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario y reconocimiento de su antigüedad. La prima quinquenal se entregará en la cantidad que fijen las disposiciones respectivas.

ARTÍCULO 42.- Los salarios se cubrirán personalmente a los Trabajadores o a sus apoderados, legalmente acreditados.

ARTÍCULO 43.- Las retenciones, descuentos y deducciones al salario, se limitarán exclusivamente a los casos siguientes:

- I. De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;
- II. Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el Trabajador hubiese manifestado previamente y de manera expresa, su conformidad;
- III. De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con motivo de las obligaciones contraídas por los Trabajadores;

- IV. De los descuentos ordenados por autoridad Judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al Trabajador;
- V. De cubrir obligaciones a cargo del Trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en Institución Nacional de Crédito autorizada para tal efecto;
- VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de la Vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejora de casa habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos documentos deberán haber sido aceptados libremente por el Trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI de este artículo.

ARTÍCULO 44.- Para la aplicación de los gravámenes a que se refiere el artículo anterior, se estará a lo dispuesto en los ordenamientos legales aplicables en cada caso.

ARTÍCULO 45.- El Instituto retendrá el efectivo y, en su caso, cancelará los cheques emitidos a nombre del Trabajador con fecha posterior a su baja, por suspensión temporal de los efectos del nombramiento, abandono de empleo, separación, renuncia o defunción, y cuando se expidan por concepto de salarios no devengados.

CAPÍTULO SÉPTIMO

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y LOS HORARIOS

ARTÍCULO 46.- Jornada de trabajo es el número de horas que el Trabajador está obligado a permanecer a disposición del Instituto de acuerdo con la Ley, estas Condiciones, su nombramiento y las necesidades del servicio.



Horario de trabajo es el tiempo comprendido de una hora a otra determinada, durante el cual el Trabajador, en forma continua, desarrolla sus funciones en algunas de las jornadas de trabajo establecidas en las presentes Condiciones.

La permanencia y disposición del Trabajador, tiene por objeto la productividad, para que las funciones que desempeñe sean más eficientes y eficaces.

ARTÍCULO 47.- La jornada de trabajo se divide en Diurna, Mixta, Especial y Especial Acumulada.

- I. **La Jornada Diurna**, para la rama médica, paramédica y grupos afines será de ocho horas, cinco días a la semana entre las 6:00 y las 20:00 horas y para el Grupo Afín Administrativo la jornada normal será de siete horas, cinco días a la semana; los horarios se fijarán de acuerdo con las necesidades de cada servicio, y sujetándose a lo dispuesto por la Ley y estas Condiciones, aplicable para todas las fracciones contenidas en el presente artículo;
- II. **La Jornada Mixta** tiene una duración de siete horas y media para el Área Médica, Paramédica y Afín, entre las trece y las veintidós treinta horas, preferentemente de lunes a viernes, con descanso semanal los sábados y domingos;
- III. **La Jornada Especial** tiene una duración de doce horas, entre las ocho y las veinte horas o, entre las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente, en forma alternada, con un período de descanso de treinta y seis horas;
- IV. **La Jornada Acumulada** tendrá una duración de doce horas y es la que el Trabajador cubre los días sábados, domingos y días festivos, considerando al dos por uno días económicos y vacaciones. Únicamente cuando la Jornada Especial nocturna inicie o concluya en día de descanso obligatorio de acuerdo al Calendario Oficial que publique el Diario Oficial de la Federación, se retribuirá el salario al Trabajador que lo labore, además del cien por ciento más de las horas trabajadas en el día de descanso obligatorio de que se trate.

ARTÍCULO 48.- El horario de trabajo se desarrolla por regla general en forma continua e ininterrumpida, debido a la naturaleza propia del servicio que brinda el Instituto.

Los horarios de trabajo para la rama Médica, Paramédica o Afín y Administrativa, se fija en los siguientes términos:

- A).** Continuo, serán preferentemente de las seis a las catorce; de las siete a las quince; de las ocho a las dieciséis; de las trece a las veinte treinta; de las catorce a las veintiuna treinta horas; o, de las quince a las veintidós treinta horas, y
- B).** Continuo Especial, de las ocho a las veinte horas o de las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente.

ARTÍCULO 49.- El Instituto, atendiendo las necesidades del servicio, podrá establecer para los Trabajadores de la Rama Médica, Paramédica y Afín, una jornada especial de doce horas, con los siguientes horarios continuos especiales:

- A).** De las ocho a las veinte horas los días lunes, miércoles y viernes;
- B).** De las ocho a las veinte horas los días martes, jueves y sábados;
- C).** De las ocho a las veinte horas los días sábados, domingos y días festivos;
- D).** De las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente, iniciando las jornadas los días lunes, miércoles y viernes y concluyéndolas los días martes, jueves y sábados, respectivamente;
- E).** De las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente, iniciando las jornadas los días martes, jueves y sábados y concluyéndolas los días miércoles, viernes y domingos, respectivamente, y
- F).** De las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente, los días sábados, domingos y festivos iniciando las jornadas los sábados, domingos y días festivos correspondientes y concluyéndolas en forma respectiva los domingos, lunes y el día hábil siguiente del festivo de que se trate.



Los Trabajadores que cubran la jornada especial, con horarios continuos especiales a que se refieren los incisos A), B), D) y E) disfrutarán de un descanso alternado de treinta y seis horas. En cuanto al horario de los incisos C) y F), los Trabajadores tendrán un descanso de doce horas en el sábado, doce horas en el domingo, así como los demás días de la semana cuando no se trate de día festivo.

ARTÍCULO 50.- Para efecto de las Jornadas Especiales, los periodos vacacionales, días económicos, retardos mayores y menores, pases de salida y tiempo extraordinario para las jornadas que señalan los incisos A), B), C), D), E) y F), del artículo anterior, se otorgarán de la siguiente manera:

- I. En cuanto a vacaciones, a estos Trabajadores se les otorgarán cinco jornadas, por cada seis meses de trabajo ininterrumpidos;
- II. Por lo que se refiere a días económicos, disfrutarán de seis jornadas al año en razón de que por cada jornada se computa por dos días hábiles;
- III. Para efectos de esta Jornada, serán aplicables la tolerancia de quince minutos, retardos mayores y menores contemplados en las presentes Condiciones;
- IV. Para el caso de que el Trabajador labore en un día considerado como de descanso obligatorio, éste se otorgará conforme a lo siguiente:
 - A). Si la jornada es de las 20 horas de un día festivo a las ocho horas del día siguiente, se le retribuirá al Trabajador un importe económico equivalente a cuatro horas, más una bonificación del 100% siempre que el día festivo sea el inicio de labores;
 - B). Si la jornada es de las 20 horas de un día a las ocho horas del día siguiente, siendo este último el día festivo, se le retribuirá al Trabajador un importe de ocho horas, más la bonificación del 100%.

ARTÍCULO 51.- El Grupo Afín Administrativo, está conformado por el personal que realiza funciones ocupacionales asignadas a la

organización, canalización, elaboración y resguardo de documentos y bienes oficiales que comprende al personal que cumple la función de la planeación, organización, supervisión, control y gestión de documentos del área en la que se encuentren adscritos, así como la recepción, control, resguardo y despacho de artículos y materiales; atiende, orienta e informa y canaliza a los usuarios respecto de los servicios de salud que presta el Instituto; asimismo realiza funciones de transcripción de documentos médicos y administrativos, atiende llamadas telefónicas y archiva documentos relacionados en su centro de trabajo y demás actividades inherentes al servicio. Las Jornadas aplicables para dicha rama serán las comprendidas en el Artículo 47 de las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 52.- El Área Médica comprende exclusivamente a Trabajadores del Grupo Médico, que a su vez se clasifica en las Ramas Médica, Paramédica y Afín. Este personal desempeñará funciones como a continuación se describe:

- A). Rama Médica:** la que comprende todas aquellas funciones cuya actividad esencial radica en la atención preventiva y curativa en cualquier especialidad del Instituto.
- B). Rama Paramédica:** la que comprende todas aquellas funciones de apoyo y colaboración con la Rama Médica, que van desde actividades profesionales relacionadas con la Medicina, hasta actividades técnicas que coadyuven al diagnóstico y tratamiento de los servicios de salud que presta el Instituto, y
- C). Rama Afín:** la que comprende todas aquellas funciones cuyas actividades consisten en dar apoyo a las Ramas Médica y Paramédica, para el mejor desarrollo de sus funciones.

Las jornadas aplicables para esta área serán las comprendidas en el Artículo 47 de las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 53.- El Instituto, a petición por escrito de los Trabajadores, podrá autorizar turnos preferenciales, procurando no afectar el servicio; dichos turnos se otorgarán a elección del Trabajador tomando en consideración mayor antigüedad, productividad, puntualidad y a los que cursen estudios relacionados con los servicios que prestan, en tanto prevalezcan las causas que lo motivaron. Para tales efectos la Subdirección de Recursos Humanos



validará dicha solicitud, la cual deberá contener los documentos en los que se funde su petición. Por su parte, el Instituto se reserva el derecho de asignar a los Trabajadores de nuevo ingreso, los turnos en que prestarán sus servicios.

ARTÍCULO 54.- Queda prohibido a los Trabajadores permanecer en las instalaciones del Instituto, después de su horario de trabajo, salvo en el caso de labores extraordinarias, cuando exista la autorización del Jefe respectivo y ésta sea avalada por la Subdirección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 55.- Se considera tiempo extraordinario de labores, el que exceda de la Jornada máxima señalada en la Ley y únicamente podrá justificarse, cuando se trate de circunstancias especiales o para mantener el nivel de productividad y continuidad del Servicio, cuando se excedan los límites de la jornada ordinaria que tenga establecida el Trabajador y todo el tiempo laborado en sus días de descanso semanal o de descanso obligatorio observando los siguientes criterios:

- I. Para trabajar tiempo extraordinario, se requiere la conformidad del Trabajador, así como la autorización previa por escrito del superior jerárquico inmediato del área o, en su caso del Director o Subdirector correspondiente. Tratándose de trabajos emergentes, la orden podrá ser verbal, debiendo confirmarla por escrito al Trabajador al día siguiente posterior de la jornada extraordinaria laborada, marcando copia al Sindicato, debiendo el Trabajador comprobar el tiempo laborado mediante el registro de asistencia establecido en estas Condiciones;
- II. El tiempo extraordinario trabajado, invariablemente deberá ser pagado, siempre que haya sido autorizado y por ningún motivo compensado con tiempo, quedando sujeto a la disponibilidad presupuestal del Instituto;
- III. El Instituto cubrirá el pago correspondiente al tiempo extraordinario, reportado en tiempo y forma, en el transcurso de las dos quincenas posteriores a la fecha de ser laborado;
- IV. Para los efectos de pago de horas extraordinarias, se atenderá lo previsto en la Ley y la capacidad presupuestal del Instituto frente a las necesidades del Servicio.

ARTÍCULO 56.- Cuando la jornada nocturna inicie o concluya en día de descanso obligatorio, de acuerdo con el calendario de días festivos, se retribuirá al Trabajador que lo labore, independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado, en forma proporcional, previo reporte y autorización para el pago.

ARTÍCULO 57.- El tiempo extraordinario no podrá exceder de 3 horas diarias, ni de tres veces consecutivas en una semana, salvo los casos de emergencia a que se refieren estas Condiciones y será pagado de acuerdo a lo previsto en las disposiciones legales aplicables y a la suficiencia presupuestal.

ARTÍCULO 58.- El Director de Administración del Instituto podrá determinar cuando concurren las circunstancias a que se refiere el Artículo 55 de estas Condiciones, para efecto de autorizar la prestación de servicios en horas extraordinarias. En casos urgentes, los Jefes de los Departamentos podrán ordenar tales servicios, recabando en forma posterior la autorización de la Subdirección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 59.- El trabajo extraordinario sólo podrá desempeñarse mediante previa orden escrita que el Trabajador reciba del Departamento respectivo, en la que se especifiquen las condiciones del mismo.

ARTÍCULO 60.- El Trabajador que por razones de servicio se vea obligado a trabajar un día de su descanso semanal o un día de descanso obligatorio, tendrá derecho a que se le remunere en los siguientes términos:

- I. Para trabajar en días de descanso obligatorio o de descanso semanal que determine el Instituto, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, requiriéndose la autorización por escrito del Jefe del área o equivalente.

Si se labora tiempo extraordinario en los días de la jornada ordinaria del Trabajador, el pago se sujetará a lo siguiente:

- A). Las horas extraordinarias se pagarán con un 100% adicional del salario que corresponda a las horas de jornada normal, en términos de los Artículos 39 de la Ley y 67 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a la suficiencia presupuestal, y



- B). La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana, obliga a pagar al Instituto el tiempo excedente con un 200% más del salario correspondiente a la jornada normal, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO OCTAVO

DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 61.- Con el objeto de que el servicio público de salud que presta el Instituto sea más eficiente, eficaz y de calidad, el control de asistencia, puntualidad, permanencia y productividad de los trabajadores, se regulará mediante el sistema que determine el Titular, al inicio y conclusión de las labores.

El sistema de Control de Asistencia, Puntualidad, Permanencia y Productividad en el trabajo, se podrá llevar a cabo a través de listas que deberán ser firmadas por los trabajadores o mediante tarjetas de registro para reloj checador o por medios electrónicos.

El registro correspondiente se efectuará al inicio y conclusión de labores, en cumplimiento a la jornada y **horario de trabajo que tenga asignado el trabajador, mediante las listas o documentos que se establezcan para tal efecto.**

ARTÍCULO 62.- Para el registro de entrada, los Trabajadores gozarán de una tolerancia de 15 minutos a partir de la hora señalada para el inicio de la jornada laboral, con excepción de aquellos que disfruten de un horario especial, quienes no tendrán tolerancia alguna.

En los centros de trabajo donde no exista guardería, se concederá una tolerancia de una hora para el inicio de la jornada con ese objeto, sin ninguna otra tolerancia que reduzca su jornada de trabajo.

En caso de matrimonio de Trabajadores, en que ambos estén obligados por estas Condiciones, éste derecho lo gozará sólo uno de los cónyuges. En caso que el Trabajador sea **padre soltero, tendrá que comprobar la custodia del menor.**

El Instituto podrá autorizar horarios especiales durante la jornada laboral a los Trabajadores que estén realizando estudios con validez oficial de Educación Media Superior o Superior, siempre que acrediten mediante constancia de inscripción, horario vigente y el documento correspondiente, el correcto aprovechamiento de sus estudios; el trabajador gozará de una tolerancia de quince minutos a partir de la hora señalada.

ARTÍCULO 63.- Si el registro de entrada se efectúa después de los quince minutos de tolerancia a que se refiere el artículo anterior, pero dentro de los cuarenta siguientes a la hora señalada para el inicio de labores, se considerará RETARDO MENOR, después de esa hora, no se permitirá la entrada al Trabajador al desempeño de sus labores bajo ninguna circunstancia, considerándose como FALTA INJUSTIFICADA, salvo autorización del Jefe respectivo en cuyo caso se considerará RETARDO MAYOR.

Cuando ocurran circunstancias extraordinarias de tipo individual o colectivo, que a juicio del Instituto justifique el retardo, los Trabajadores tendrán derecho a que se les autorice el registro de asistencia sin que se considere retardo.

ARTÍCULO 64.- Los Jefes de Departamento, equivalentes o la autoridad de mayor jerarquía al anterior, podrán bajo su más estricta responsabilidad, autorizar hasta dos retardos menores en una quincena a un mismo trabajador. En estos casos, deberán autorizarlos en un lapso no mayor a los quince días posteriores a la fecha del retardo, debiendo autorizarlos con su firma mediante el oficio o memorándum correspondiente, después de esta fecha, los documentos no surtirán efecto alguno.

Para el caso de los retardos mayores, los Jefes de Departamento, equivalentes o la autoridad de mayor jerarquía al anterior podrán, a su juicio, autorizar hasta dos retardos mayores en un mes calendario, mismos que deberán autorizar con su firma mediante el oficio o memorándum correspondiente al mismo día, después de esta fecha, los documentos no surtirán efecto alguno.

ARTÍCULO 65.- Cuando el jefe facultado justifique una inasistencia previamente solicitada, el Instituto la computará a cuenta de los días económicos a que tiene derecho el Trabajador.



ARTÍCULO 66.- Se considerará como FALTA INJUSTIFICADA de asistencia del Trabajador, los siguientes casos:

- I. Cuando no registre su entrada, salvo en los casos que preveen los Artículos 63 y 64 de estas Condiciones;
- II. Si el Trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria sin autorización de sus superiores y regresa únicamente a registrar su salida;
- III. Cuando no registre su salida, salvo en los casos en que cuente con la justificación del Jefe de Departamento, equivalente o superior;
- IV. Para aquellos que tengan horario especial de doce horas, se considerarán dos faltas de asistencia por cada inasistencia al desempeño de sus funciones.

En todo tiempo, el Trabajador tendrá la obligación de verificar y llevar el control de las incidencias laborales en que haya incurrido, teniendo el derecho de solicitar al Departamento correspondiente la información respecto a su control de asistencia diaria, misma que le notificará en tiempo y forma al Trabajador.

En el supuesto de que un Trabajador incurra en alguna incidencia, contará con cinco días hábiles posteriores a ésta, para aportar la documentación justificadora de la misma, recabando el acuse de recibo respectivo para cualquier aclaración posterior; en el entendido de que este procedimiento es inaplicable para las incidencias de retardo mayor previstas en los Artículos 63 y 64 de estas Condiciones.

Asimismo el Instituto, a través de la Subdirección de Recursos Humanos, proporcionará a los Departamentos o Áreas que lo integran, durante los primeros cinco días de cada mes, el registro de asistencia de los Trabajadores, correspondiente al mes inmediato anterior, **a fin de que los mismos registros sean remitidos debidamente firmados por los Trabajadores, en un lapso no mayor a quince días.**

ARTÍCULO 67.- Salvo casos de fuerza mayor, el Trabajador imposibilitado para concurrir a sus labores por enfermedad o accidente, deberá dar aviso a su Jefe inmediato.

En caso de que a un Trabajador se le extienda licencia por incapacidad médica, además del aviso que debe de dar el Trabajador según lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá presentar o hacer llegar la licencia dentro de los tres días hábiles siguientes a su expedición.

Caso contrario, las inasistencias serán computadas como faltas, hasta que sea presentada la justificación correspondiente.

ARTÍCULO 68.- Cuando el Sistema de Control de Asistencia sea el de Tarjeta de Registro de Asistencia para el reloj checador, los Trabajadores deberán firmarla dentro de los primeros tres días hábiles del periodo correspondiente. Los encargados del control de asistencia del personal, cuidarán de la observancia de esta disposición bajo su responsabilidad. En los casos en que se utilicen medios electrónicos, se seguirán los procedimientos que marque el Instituto, tomando en cuenta la opinión del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores.

ARTÍCULO 69.- Cuando por cualquier circunstancia no apareciera el registro de asistencia de un Trabajador en el Sistema de Control de Asistencia, éste deberá dar aviso inmediato por escrito al encargado de control de asistencia del Instituto para que subsane la omisión, quedando apercibido de que de no hacerlo, la omisión será considerada como inasistencia.

ARTÍCULO 70.- Los Trabajadores que laboren tiempo extraordinario, en el desempeño de éste, no tendrán tolerancia alguna en la hora de entrada.

ARTÍCULO 71.- El control de la permanencia en el trabajo, tendrá por objeto verificar que los Trabajadores desempeñen ininterrumpidamente sus funciones, con la intensidad, la calidad y la productividad a que se refiere el Capítulo IX de estas Condiciones y se supervisará y evaluará por el Jefe inmediato, tomando como referencia:

- A).** El Reglamento para Controlar y Estimular al Personal de Base por Asistencia, Puntualidad, y Permanencia en el Trabajo vigente en la Secretaría de Salud.
- B).** Reglamento para Evaluar y Estimular al Personal de Base por su productividad vigente en la Secretaría de Salud.



ARTÍCULO 72.- Se otorgarán pases de salida, que sirvan para que los trabajadores con permiso previo de sus jefes inmediatos atiendan asuntos de importancia, los cuales tendrán una duración máxima de dos horas, hasta tres veces por mes. Aquellos Trabajadores que gocen de hora de lactancia o de guardería tendrán derecho a disfrutar de esta prestación, sólo cuando existan causas justificadas que lo ameriten.

Para que sea procedente la autorización de un pase de salida, el Trabajador deberá registrar previamente su entrada y salida.

CAPÍTULO NOVENO

DE LA INTENSIDAD, CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 73.- Los Trabajadores, en el desempeño de sus funciones, realizan un servicio público continuo que por su propia naturaleza debe ser de la más alta calidad y eficiencia

ARTÍCULO 74.- El trabajo deberá desempeñarse con la intensidad y calidad que sean determinadas en estas Condiciones y en las disposiciones aplicables al Instituto, que por la particularidad de los servicios que presta, se requieran.

ARTÍCULO 75.- Para efectos del artículo anterior se entiende por:

- I. **Intensidad:** es el grado de energía, colaboración y dedicación que debe poner el Trabajador para lograr, dentro de su jornada de trabajo, según sus aptitudes, un mejor desempeño de las funciones encomendadas y no será mayor de las que racional y humanamente pueda desarrollar;
- II. **Desempeño:** es la realización de las actividades y funciones que deben desarrollar los Trabajadores, de conformidad con el puesto que tienen asignado, para lograr una mayor productividad y calidad en el servicio;
- III. **Calidad:** es el conjunto de propiedades que debe aportar el Trabajador a sus labores, tomando en cuenta la diligencia, pulcritud, esmero, presentación, eficacia y eficiencia en la aplicación de sus conocimientos y aptitudes;

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

ARTÍCULO 76.- Para que el trabajo se desempeñe con la intensidad y calidad necesarias, se impartirán cursos de capacitación, que deberán ser evaluados periódicamente por los servidores públicos competentes, quienes propondrán las medidas convenientes al Titular del Instituto para alcanzar las metas.

ARTÍCULO 77.- Para obtener la mayor seguridad y eficacia en el trabajo y proporcionar el servicio público que está a su cargo, con alta calidad y eficiencia, los Trabajadores deberán realizar las labores que tienen encomendadas con la debida intensidad, cuidado y esmero, sujetándose en general a las reglas establecidas en las presentes Condiciones, así como a las disposiciones correspondientes.

ARTÍCULO 78.- Es facultad del Instituto, exigir de los Trabajadores atención, eficiencia y honradez en las labores del cargo que desempeñen.

CAPÍTULO DÉCIMO

DE LA CAPACITACIÓN Y DEL ESCALAFÓN

SECCIÓN PRIMERA. CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 79.- Para que el trabajo se desempeñe con la debida intensidad, calidad y esmero, el Instituto implementará los planes y programas a que se refiere este Capítulo de acuerdo a lo señalado en los términos relativos a Capacitación descritos en el Glosario de las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 80.- El Instituto organizará Programas de Capacitación y Adiestramiento de manera sistemática y permanente, de acuerdo a sus necesidades de servicio y posibilidades presupuestales, con el objeto de:



- I. Aumentar la eficiencia del Trabajador en su puesto;
- II. Preparar el ascenso de los Trabajadores conforme al Reglamento de Escalafón vigente en la Secretaría de Salud;
- III. Desarrollar la capacitación y destreza de los Trabajadores, y
- IV. La Capacitación será obligatoria cuando se imparta dentro del horario de trabajo. La Capacitación se impartirá dentro del horario normal de labores, siempre y cuando no se afecte la prestación normal del servicio, cuando por la naturaleza de la capacitación, ésta deba darse en horario diferente al normal, el Instituto se obliga a otorgar facilidades a los Trabajadores, apoyándole con permisos en sus horarios.

ARTÍCULO 81.- Los Trabajadores quedarán obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos de Capacitación para los que fueren seleccionados;
- II. Atender y cumplir las indicaciones que se den a los mismos;
- III. Someterse a la evaluación correspondiente, y
- IV. Acreditar los eventos en que participen.

ARTÍCULO 82.- El Instituto, establecerá los cursos que considere necesarios para satisfacer las necesidades de Capacitación de su personal, o bien aprovechar los programas de otras instituciones públicas para el mismo fin, escuchando la opinión de la Comisión Mixta de Capacitación.

ARTÍCULO 83.- El Instituto tendrá de manera permanente un Programa Anual de Capacitación, tendiente a la superación profesional y técnica de sus Trabajadores, con el objeto de promover la formación de los mismos para que incrementen sus conocimientos en el puesto y desarrollen sus habilidades de manera oportuna y eficiente. Estas acciones estarán vinculadas con el procedimiento de promociones y de acuerdo con la normatividad del Reglamento de Escalafón vigente en la Secretaría de Salud.

ARTÍCULO 84.- El modelo, normas y políticas que regirán la integración del Programa Anual de Capacitación, serán establecidos por el Titular del Instituto a través de la Dirección

de Administración, Subdirección de Recursos Humanos y el Departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal, de conformidad con las disposiciones legales aplicables en la materia.

ARTÍCULO 85.- Para efectos de la elaboración de dicho programa, el Departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal, deberá observar lo siguiente:

- I. Elaborar de manera sistemática y permanente un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de sus Trabajadores, con base en una planeación estratégica de la capacitación, que vincule las necesidades institucionales de los Trabajadores con los procesos de capacitación;
- II. Preveer en el Programa Anual el presupuesto correspondiente al ejercicio de su aplicación;
- III. Hacer difusión oportuna de las acciones y/o eventos de capacitación que se instrumenten en sus áreas, haciendo del conocimiento a la Comisión Mixta de Capacitación, el Programa Anual de Capacitación;
- IV. Evaluar el Programa Anual de Capacitación con base en los Indicadores de cobertura, eficiencia, eficacia y estratégicos, escuchando las propuestas de la Comisión Mixta de Capacitación.

ARTÍCULO 86.- En la Programación de Capacitación y Desarrollo de que se trata, se contemplará la totalidad de puestos de base que existen en el Instituto, contenidos en el catálogo de Puestos y Tabuladores de Sueldos de las Ramas Médica, Paramédica y Grupos Afines.

Los mecanismos operativos de las presentes Condiciones se realizarán de acuerdo a lo estipulado en los reglamentos de Escalafón y Capacitación vigentes en la Secretaría de Salud, según sea el caso.

ARTÍCULO 87.- El Programa Anual de Capacitación, contempla la activa participación de los diferentes Departamentos y Áreas del Instituto, a las cuales deberán comunicarles los cursos y talleres que instrumenten a través de sus programas específicos de capacitación.



Asimismo, el Instituto celebrará convenios y acuerdos con otras Dependencias, Organismos o Instituciones que estime conveniente invitar, considerando que existen aspectos de interés institucional, que combinándose con los aspectos individuales y colectivos de cada caso, permitirán elevar el índice de productividad y ampliar la cobertura de los servicios. En estos casos la capacitación se realizará en la institución organizadora.

Para la Capacitación, el Instituto deberá prever en su presupuesto los recursos financieros correspondientes, para cubrir las erogaciones necesarias para la aplicación del Programa de Capacitación, el cual será difundido por el mismo.

ARTÍCULO 88.- A efecto de lograr en forma integral la motivación de los Trabajadores, el Instituto podrá autorizar la realización de encuestas o foros de consulta que permitan conocer sus inquietudes en la materia, y plasmarlas posteriormente en los programas específicos de capacitación a solicitud del Sindicato, de ser el caso.

ARTICULO 89.- La Comisión Mixta de Capacitación, se integra por igual número de representantes del Titular y del Sindicato; es el órgano facultado para opinar y sugerir acciones que permitan a los trabajadores cumplir con su obligación de asistir a los Institutos de Capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia en el desarrollo del trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA. BECAS

ARTÍCULO 90.- Con el propósito de estimular el esfuerzo de los Trabajadores y de sus hijos en edad escolar, el Instituto contará con un fondo anual de BECAS de \$450,000.00 (Cuatrocientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) contando con una aportación económica de \$25,000.00 pesos (veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) por parte del Sindicato; cantidades que se distribuirán de la siguiente manera:

- 360 Becas de \$ 1000 (Un mil pesos 00/100 M.N.) a estudiantes del nivel elemental. (Primaria y Secundaria);
- 50 Becas de \$1,300 (Mil trescientos pesos 00/100 M.N.) a estudiantes de Nivel Medio y Técnico;

- 20 Becas de \$1,500 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a estudiantes de Nivel Superior.

Únicamente se considerarán para participar en esta prestación, hasta dos hijos por trabajador que alcancen un promedio mínimo de 9.0 o su equivalente.

SECCIÓN TERCERA. DEL ESCALAFÓN DEL GRUPO AFÍN ADMINISTRATIVO Y LAS RAMAS PARAMÉDICA Y AFÍN

ARTÍCULO 91.- La presente sección comprende a los Trabajadores de base del Instituto catalogados dentro del grupo afin administrativo, así como a los que se refieren las ramas paramédica y afin, con el objeto de establecer las reglas generales a que se sujetarán para acceder a movimientos escalafonarios.

ARTÍCULO 92.- Para efectos del artículo anterior, los Trabajadores de base del área Administrativa y de las ramas paramédica y afin, se regirán en cuanto a movimientos promocionales, de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Ley.

ARTÍCULO 93.- En el Instituto se integrará una Comisión Mixta de Escalafón, integrada por el mismo número de representantes del Instituto y del Sindicato, misma que fungirá como el órgano encargado de cumplir, vigilar la aplicación de la normatividad relativa a los movimientos promocionales.

ARTÍCULO 94.- El procedimiento escalafonario se desarrollará por la Comisión Mixta de Escalafón, a través de concursos mediante los que se convocara a los Trabajadores de base del grupo afin administrativo y de las ramas paramédicas y afin, en los que se calificarán los factores escalafonarios y se verificarán los requisitos, pruebas, documentos, constancias, o hechos que sometan los concursantes a evaluación, a fin de determinar el movimiento escalafonario a favor de aquel Trabajador que haya obtenido la calificación más alta conforme a las normas escalafonarias aplicables.

ARTÍCULO 95.- Tienen derecho a participar en movimientos promocionales los Trabajadores de base de las ramas administrativa, paramédica o afin, que hayan cumplido con los requisitos y períodos de experiencia en un nivel inmediato inferior a la vacante, que asimismo acrediten cumplir con los requisitos que establece el



Catálogo de Puestos, Tabulador de Sueldos de las ramas Médicas, Paramédicas y Grupos Afines.

SECCIÓN CUARTA. DEL ESCALAFÓN DE LA RAMA MÉDICA

ARTÍCULO 96.- En el Instituto, los movimientos escalafonarios de los Trabajadores de base de la rama médica se regularán por las disposiciones del Reglamento de Escalafón.

ARTÍCULO 97.- En los concursos escalafonarios a que se convocará a los Trabajadores de base de la rama médica, se calificarán los factores promocionales y se verificarán los requisitos, pruebas, documentos, constancias, o hechos que sometan los concursantes a evaluación, a fin de determinar el movimiento promocional a favor de aquel Trabajador que haya obtenido la calificación más alta, conforme a las normas establecidas aplicables.

ARTÍCULO 98.- Tienen derecho a participar en movimientos promocionales los Trabajadores de base de la rama médica, que hayan cumplido con los requisitos y períodos de experiencia en un nivel inmediato inferior a la vacante, que asimismo acrediten cumplir con los requisitos que establece el Catálogo de Puestos y Tabulador de Sueldos de las ramas Médicas, Paramédicas y Grupos Afines.

ARTÍCULO 99.- La Comisión de Escalafón será el órgano encargado de cumplir y vigilar la aplicación de las disposiciones relativas a los ascensos de los Trabajadores, además de tener la facultad de dictaminar los movimientos escalafonarios del profesional médico conforme a lo dispuesto por el Título Tercero de la Ley.

CAPÍTULO XI

DE LAS OBLIGACIONES DEL TITULAR

ARTÍCULO 100.- Son obligaciones del Titular:

- I. Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, capacitación, aptitudes y de antigüedad a los Trabajadores sindicalizados, respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad le hubieren prestado servicios

al Instituto y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al Escalafón. Para los efectos de la última parte del párrafo anterior, se estará a lo que disponga el Reglamento de Escalafón del Instituto.

- II.** Cumplir con las disposiciones aplicables en materia de seguridad e higiene y de prevención de accidentes, conforme a los Reglamentos respectivos.
- III.** Reinstalar a los Trabajadores en la plaza de la cual los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fuere condenado, en estricto cumplimiento del Laudo Ejecutoriado. En los casos de supresión de puestos, los Trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otro equivalente en Categoría y Salario.
- IV.** Proporcionar a los Trabajadores los útiles, instrumentos, materiales de buena calidad y en suficiente cantidad, para el desarrollo de las funciones que tengan asignadas.
- V.** Cubrir las aportaciones que fijen las Leyes Específicas y demás disposiciones aplicables para que los Trabajadores reciban los beneficios de la Seguridad y los Servicios Sociales.
- VI.** Proporcionar a los Trabajadores los formularios necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorga la Ley del ISSSTE.
- VII.** Proporcionar vestuario y equipo, dos veces al año, a los Trabajadores, que por las características de las funciones del puesto que desempeñen, lo justifiquen, siempre y cuando el Instituto cuente con suficiencia presupuestal.

Dicha prestación se entregará en una o dos exhibiciones, preferentemente en los meses de mayo y octubre de cada año, de conformidad con lo que determine la Comisión Mixta de Vestuario y Equipo, para lo cual se preverán los recursos presupuestales.

- VIII.** Conceder licencias a sus Trabajadores, en los términos dispuestos por el Artículo 43 de la Ley y las presentes Condiciones, en los siguientes casos:



- A). El Instituto autorizará un total de 13 licencias por el tiempo que dure la gestión sindical;
 - B). Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras funciones en Dependencia diferente a la de su adscripción;
 - C). Para desempeñar cargos de elección popular;
 - D). A Trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del Artículo 111 de la Ley;
 - E). Por razones de carácter personal del Trabajador.
- IX.** Cubrir a los familiares del Trabajador que fallezca, o a quienes hubieran vivido con él al momento de su defunción, o a quienes se hubieren hecho cargo de los gastos de inhumación, el importe de cuatro meses de su salario por concepto de pago de defunción.
- X.** De acuerdo a la disponibilidad presupuestal, aportar los recursos económicos y materiales que se requieran para la aplicación de los Programas de Capacitación que se impartirán a los Trabajadores en todos los niveles jerárquicos, de conformidad con los programas diseñados, con el objeto de que los Trabajadores puedan adquirir los conocimientos indispensables para desempeñar adecuadamente su función y mediante el proceso de escalafón, ascender a puestos de mayor responsabilidad, así como de mantener y elevar su aptitud profesional.
- Asimismo, por conducto de la Comisión Mixta de Capacitación escuchando a la Comisión Mixta de Escalafón, se podrán proponer candidatos a capacitarse que respondan a prioridades del Instituto.
- XI.** Dar facilidades a los Trabajadores para la práctica de las actividades deportivas que organice el Sindicato, previendo que no sean afectados los servicios.
- XII.** Conceder a los Trabajadores Licencias con Goce de Sueldo, Días Económicos y Licencias Sin Goce de Sueldo, en los términos de estas Condiciones.

- XIII.** Apoyar los trámites de sus Trabajadores ante otras entidades obligadas legalmente a otorgarles prestaciones económicas y asistenciales.
- XIV.** Hacer las deducciones al salario de los Trabajadores que se encuentren agremiados al Sindicato por concepto de cuota sindical y que estén ajustadas en términos de la Ley.
- XV.** Conceder a los Trabajadores el tiempo necesario para que cumplan con sus obligaciones sindicales en elecciones, consejos, congresos, reuniones o actividades deportivas, previa autorización a solicitud del Sindicato; en el caso de asambleas y reuniones se preverá la continuidad del servicio. El otorgamiento de este tiempo al Trabajador no afectará en la evaluación para la obtención del Estímulo por Asistencia y Permanencia.
- Por lo que respecta al tiempo concedido a los Trabajadores electos para asistir a los congresos y actividades deportivas, no afectará al Estímulo por Asistencia Perfecta, debiendo hacer la solicitud expresa el Comité Ejecutivo del Sindicato.
- XVI.** Comunicar a la Comisión Mixta de Escalafón, las plazas vacantes señaladas en el Reglamento de Escalafón.
- XVII.** Dar ocupación a los Trabajadores que hayan sufrido un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional en puestos que puedan desempeñar, una vez que sean declarados aptos para el Trabajo, previo Dictamen correspondiente del ISSSTE.
- XVIII.** Otorgar los premios, estímulos y recompensas a que se hayan hecho acreedores los Trabajadores, conforme a estas Condiciones y a la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.
- XIX.** Abstenerse de utilizar los servicios del personal, dentro de su horario de Trabajo ,en labores ajenas a las oficiales de acuerdo a su nombramiento.
- XX.** Los Trabajadores podrán recibir atención médica de urgencias en la unidad de urgencias del propio Instituto, sin menoscabo de los trámites que deban efectuar ante el ISSSTE.



- XXI.** Proporcionar a los Trabajadores que por prescripción médica lo requieran por concepto de anteojos, una ayuda económica de \$900.00 (novecientos pesos 00/100 M.N.) cada trescientos sesenta y cinco días, debiendo presentar los documentos que cumplan con los requisitos fiscales correspondientes a nombre del Trabajador y la prescripción médica correspondiente.
- XXII.** Atender los acuerdos formulados por las Comisiones Mixtas del Instituto.
- XXIII.** Eximir al Trabajador de cualquier pago del equipo que use con motivo de sus labores, siempre y cuando se compruebe que no actuó con negligencia o descuido.
- XXIV.** Apoyar económicamente, a los Trabajadores estudiantes en activo que hayan cursado una carrera profesional, con los gastos de titulación por el importe de hasta \$4,000.00 (cuatro mil pesos 00/100 M.N.) para el Nivel Licenciatura, debiendo comprobarlo con el documento aprobatorio y con la factura que contenga los requisitos fiscales correspondientes, siempre y cuando el Instituto cuente con la suficiencia presupuestaria.
- XXV.** Pagar los derechos de licencia de manejo a los Trabajadores hasta por \$1,000.00 (Un mil pesos 00/100 M.N.), que entre sus actividades desarrollen funciones de conductores de vehículos propiedad del Instituto, siempre y cuando ésta haya expirado en fecha posterior a su ingreso. La vigencia de las licencias no podrá exceder de un año, siempre y cuando el Instituto cuente con la suficiencia presupuestaria.
- XXVI.** Otorgar apoyo legal a los trabajadores que sean procesados como consecuencia de actos ejecutados en el desempeño de sus obligaciones y que por naturaleza encuadren dentro de la sanción de las Leyes Penales, siempre que se desprenda que obraron en el estricto cumplimiento de su deber y sin perjuicio del Instituto.
- XXVII.** Apoyar a los Trabajadores a propuesta del Sindicato para el fomento de actividades sociales, culturales y deportivas con la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos anuales 00/100 M.N.), los cuales serán pagados en

tres exhibiciones al Comité Ejecutivo. El apoyo mencionado se sujetará a la disponibilidad presupuestal.

XXVIII. Al ocurrir un accidente de trabajo, para el trámite administrativo que corresponda, será por conducto de la Subdirección de Recursos Humanos, quien a través del área respectiva, y una vez que tenga conocimiento formal del mismo, procederá a instrumentar el acta circunstanciada que corresponda y apoyará al Trabajador en los trámites necesarios que el trabajador o su representante tenga que realizar ante el ISSSTE. Se entregará una copia simple del acta al Sindicato para los efectos correspondientes.

XXIX. Otorgar un descanso anual extraordinario de doce, ocho o cinco días a los trabajadores que reúnan el binomio puesto- área y que laboren en áreas nocivo peligrosas de alto, mediano o bajo riesgos, respectivamente.

La identificación de las condiciones mencionadas estará a cargo de la Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto, considerando a la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como los lineamientos establecidos en la normatividad vigente.

XXX. Proporcionar a los Trabajadores un trato basado en el respeto mutuo, en la cortesía y la equidad, sin importar la jerarquía o género, evitando conductas ofensivas, lenguaje soez, prepotente o abusivo procurando un ambiente laboral apto.

XXXI. Proporcionar a petición de la representación sindical debidamente acreditada, para el desarrollo de las actividades propias de su gestión, conforme a estas Condiciones y la normatividad aplicable, la información relativa de movimientos del personal, de los Trabajadores miembros del Sindicato.

XXXII. A las madres que no reciban ningún beneficio del ISSSTE en la atención de sus hijos en edad de **guardería**, se les otorgará un pago de \$400.00 (cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) hasta por dos hijos, cuya edad no sea menor de cuarenta y cinco días ni mayor de seis años. El mismo beneficio será cubierto a los Trabajadores viudos o



divorciados con la custodia de los hijos, siempre y cuando ésta sea debidamente comprobada en forma anual.

XXXIII. Con el objeto de reconocer la labor diaria y la calidad de los servicios que presta el Instituto, se otorgará a los trabajadores un estímulo económico que se distribuirá en dos exhibiciones en forma semestral de la siguiente forma:

A). Con fecha **10 de Junio de cada año** se entregará a los trabajadores el equivalente a \$475.00 pesos (Cuatrocientos setenta y cinco pesos 00/100 M.N.), bajo la denominación "En tu día";

B). Con fecha 12 de octubre de cada año se entregará a los trabajadores el equivalente a \$475.00 pesos (Cuatrocientos setenta y cinco pesos 00/100 M.N.), bajo la denominación "**Día del trabajador del INCMNSZ**".

XXXIV. El Instituto otorgará a los hijos de los trabajadores, que al 30 de abril de cada año cumplan hasta 12 años de edad, un obsequio por concepto del "**Día del Niño**", para lo cual destinará la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) para la compra de presentes que se otorgarán para conmemorar dicho día. El trámite para su otorgamiento se gestionará de común acuerdo entre la autoridad y el Comité Ejecutivo.

XXXV. Proporcionar a los trabajadores, que presenten cualquier enfermedad, todos los servicios médicos cobrando las respectivas cuotas de recuperación correspondientes en el nivel socioeconómico 2 registrado en el Instituto, y 3 para el cónyuge, hijos y padres, previa comprobación del parentesco.

XXXVI. Contemplar la cantidad de **\$250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.)** que serán utilizados para cubrir los gastos de la convivencia infantil que se realiza anualmente durante las vacaciones escolares de los meses de julio y agosto de cada año en apoyo a los hijos de los trabajadores.

XXXVII. Otorgar a aquellos trabajadores que, en el término de un mes calendario asistan puntualmente a sus labores, un

día de sueldo tabular, como **ESTÍMULO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD EN EL TRABAJO**. La Comisión Mixta de Estímulos determinará mes a mes que trabajadores se harán acreedores a dicho reconocimiento, de acuerdo a los requisitos y procedimientos establecidos en el Reglamento para controlar y estimular al personal de Base de la Secretaría de Salud.

ARTÍCULO 101.- A los Trabajadores que estudien cursos de postgrado en el país o en el extranjero, autorizados por el Instituto y que les impida prestar sus servicios en su lugar de adscripción, el Instituto les concederá licencia sin goce de sueldo por todo el tiempo que duren estos estudios.

ARTÍCULO 102.- El Instituto otorgará un apoyo económico por concepto de **“Día de Reyes”**, a más tardar el día 5 de enero de cada año, consistente en \$900.00 (Novecientos pesos 00/100 M.N.) en vales de despensa para la adquisición de juguetes a los hijos menores de doce años.

ARTÍCULO 103.- Con motivo del **“Día de las Madres”**, además del descanso obligatorio que para estas trabajadoras corresponda, el Instituto otorgará, sujeto a disponibilidad presupuestaria, a las madres trabajadoras un estímulo económico en vales por la cantidad \$1,000.00 (Un mil pesos 00/100. M.N.).

ARTÍCULO 104.- Los estímulos económicos por asiduidad, calidad y permanencia en el trabajo se otorgaran a aquellos empleados que en un semestre computado del primero de enero al 30 de junio y del 1° de julio al 31 de diciembre de cada año registren su asistencia al trabajo con estricta puntualidad, a través de los medios establecidos al respecto antes o exactamente a la hora señalada para el inicio de sus labores en su centro de trabajo y después de la hora señalada, como conclusión de sus labores cotidianas. Consecuentemente el retardo con tolerancia, retardo menor y el retardo mayor nulificara el otorgamiento de este incentivo. Los lineamientos para el otorgamiento de estos estímulos quedarán establecidos en el Reglamento de Estímulos para los Trabajadores del INCMNSZ, siempre y cuando estén debidamente autorizados por la o las autoridades competentes.



CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

SECCIÓN PRIMERA. DERECHOS

ARTÍCULO 105.- Además de los derechos consagrados por las leyes, los Trabajadores tendrán los siguientes derechos:

- I.** Desempeñar las funciones propias a su cargo y labores conexas, salvo que por necesidades especiales o situaciones de emergencia se requiera su colaboración en otra actividad;
- II.** Percibir los salarios que les correspondan por el desempeño de sus labores dentro de la jornada ordinaria y en tiempo extraordinario;
- III.** Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que correspondan, derivadas de riesgos de trabajo;
- IV.** Obtener los documentos necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorga la Ley del ISSSTE, incluyendo los derivados por riesgos de trabajo;
- V.** Recibir apoyo para realizar los trámites ante otras entidades obligadas legalmente, a otorgar prestaciones económicas y asistenciales;
- VI.** No ser suspendido o separado de su empleo sino por las causas previstas en los Artículos 45 y 46 de la Ley y las señaladas en estas Condiciones, tomando en cuenta la opinión del Sindicato;
- VII.** Disfrutar de los alimentos que proporciona el Instituto de acuerdo con su horario de labores y de conformidad a lo previsto en el Artículo 111 de las presentes Condiciones;
- VIII.** Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales o subalternos;

- IX.** Ser oídos por sí o por conducto de la representación sindical, en asuntos relativos al servicio;
- X.** Recibir los premios, estímulos y recompensas conforme a las disposiciones legales correspondientes y a las presentes Condiciones;
- XI.** Participar en los movimientos escalafonarios y ser promovido conforme al Reglamento de Escalafón del Instituto;
- XII.** Disfrutar de los descansos y vacaciones que fijan las presentes Condiciones y la Ley;
- XIII.** Obtener Licencias Con o Sin Goce de Sueldo y Días Económicos de conformidad con lo estipulado en las presentes Condiciones y la Ley;
- XIV.** Continuar ocupando el puesto que desempeñaba en su mismo turno y horario, al reintegrarse al servicio después de la ausencia por enfermedad, maternidad o Licencia, otorgada en términos de la Ley y de estas Condiciones;
- XV.** Continuar ocupando el empleo, cargo o comisión al obtener libertad caucional, siempre y cuando no se trate de proceso por delitos oficiales, observando lo dispuesto en la Ley;
- XVI.** Obtener permisos para cumplir con sus obligaciones sindicales en elecciones, consejos, congresos, reuniones o actividades deportivas, previa solicitud y acuerdo del Sindicato con la autoridad. En el caso de asambleas y reuniones se preverá que no se afecte la continuidad del servicio. El otorgamiento de este tiempo al Trabajador no afectará en la evaluación para la obtención del Estímulo por Asistencia y Permanencia;
- XVII.** Ocupar, en caso de Incapacidad Parcial Permanente que les impida desarrollar sus labores habituales, un puesto con actividades que puedan desempeñar, acorde a sus facultades físicas y mentales, de conformidad a lo señalado por el ISSSTE;
- XVIII.** Recibir cursos de capacitación, adiestramiento y especialización, de acuerdo a lo dispuesto por el Capítulo Décimo, en su Sección de Capacitación en estas Condiciones;



- XIX.** Recibir vestuario y equipo dos veces al año, cuando por las características de las funciones del puesto que desempeñen lo justifiquen, de conformidad con lo señalado en la fracción VII de las Obligaciones del Titular;
- XX.** Participar en las actividades culturales, deportivas y recreativas que organicen el Instituto y el Sindicato, previendo la prestación continua del servicio;
- XXI.** Renunciar a su empleo cuando así convenga a sus intereses, sin más limitación que la establecida en la fracción XIV del artículo siguiente;
- XXII.** Permanecer en su ubicación en los términos señalados en las presentes Condiciones;
- XXIII.** Cambiar de ubicación en el Instituto sólo en los siguientes casos:

A). Por cambio de adscripción en los siguientes casos:

- I.** Por reorganización de los servicios debidamente justificados;
- II.** Por movimiento escalafonario;
- III.** Por desaparición del área de adscripción;
- IV.** Por necesidad del servicio debidamente justificada;
- V.** Por fallo del tribunal;
- VI.** Por riesgo de trabajo, siempre que el Trabajador quede imposibilitado para desempeñar las actividades que tenía asignadas;

Dicho cambio de adscripción estará condicionado a la disponibilidad presupuestal en el Instituto, notificando al Trabajador con por lo menos diez días hábiles de anticipación con copia al Sindicato;

Concedido un cambio de adscripción, el Trabajador beneficiado no podrá solicitar la cancelación del

mismo ni solicitar otro, sino pasado un año a partir de la fecha de la autorización respectiva.

- B).** Por permuta debidamente autorizada, entendiéndose ésta como la transferencia recíproca de los puestos definitivos ocupados por los Trabajadores titulares del mismo pertenecientes a la misma área, rama o grupo, mediante convenio celebrado entre los mismos, aprobado por el Instituto, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

SECCIÓN SEGUNDA. OBLIGACIONES

ARTÍCULO 106.- Son Obligaciones de los Trabajadores, además de las que les imponen las leyes, las siguientes;

- I.** Cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia, puntualidad y permanencia en el servicio;
- II.** Presentarse a sus labores aseados y vestidos decorosamente acorde a las actividades que desempeñen, cuidando en todo momento la imagen institucional y observando buenas costumbres dentro del servicio. En el caso que corresponda, usarán el uniforme y equipo que les proporcione el Instituto;
- III.** Coadyuvar con toda eficacia y eficiencia dentro de sus atribuciones o funciones a la realización de los programas de gobierno y del Instituto, guardando en todos sus actos completa lealtad a este;
- IV.** Realizar dentro de sus atribuciones o funciones, las actividades propias del servicio que presten con la intensidad, calidad y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus Jefes y a los reglamentos respectivos;
- V.** Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales y subalternos;
- VI.** Abstenerse de proferir ofensas, injurias y malos tratos hacia sus compañeros, sin importar la jerarquía o género, evitando conductas ofensivas, lenguaje soez, prepotente o abusivo;



- VII.** Conducirse en todo momento con sus superiores, iguales y subalternos, mediante un trato basado en el respeto mutuo, en la cortesía y la equidad;
- VIII.** Asistir a las escuelas y cursos de capacitación para mejorar su preparación, eficiencia, productividad y calidad en el servicio;
- IX.** 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 comenzarán a computarse las faltas de asistencia para los efectos a que hubiere lugar;
- X.** Desempeñar el empleo o cargo en el lugar señalado dentro de su ubicación;
- XI.** Permanecer a disposición de sus Jefes, aún después de su jornada laboral, para colaborar en caso de urgencia o siniestros;
- XII.** Obedecer las instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio. En ningún caso estarán obligados a cumplirlas cuando de su ejecución pudiera desprenderse la comisión de un delito;
- XIII.** Tratar con cortesía y diligencia a los usuarios de los servicios que proporciona el Instituto;
- XIV.** Permanecer en el servicio hasta hacer entrega de los expedientes, documentos, 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;
- XV.** Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que les confíen con motivo del desempeño de su trabajo;
- XVI.** Tratar con cuidado y conservar en buen estado el mobiliario, maquinaria y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo, de tal manera que sólo sufran desgaste propio de su uso normal;

- XVII.** Deberán reportar por escrito a sus superiores inmediatos los desperfectos que sufran los bienes que formen su equipo de trabajo y se encuentren bajo su resguardo, así como cualquier irregularidad que observen en el servicio;
- XVIII.** Emplear con la mayor economía los materiales proporcionados por el Instituto para el desempeño de su trabajo, tomando en cuenta la calidad de los mismos;
- XIX.** Avisar a sus Jefes inmediatos de los accidentes de trabajo que sufran sus compañeros;
- XX.** Cumplir con las comisiones que por necesidades del servicio les sean encomendadas en lugar distinto al Instituto, teniendo derecho a que, en su caso, le sean proporcionados los gastos de viaje y viáticos correspondientes, siempre que acrediten mediante los documentos idóneos la permanencia y actividades desempeñadas durante su comisión;
- XXI.** Notificar por escrito a la Subdirección de Recursos Humanos, cuando ésta lo requiera, o en el momento en que ocurra un cambio, los datos de carácter personal indispensables para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y previsión social;
- XXII.** Reintegrar dentro de un plazo que no exceda de treinta días, en una o dos exhibiciones los pagos que se les hayan hecho indebidamente;
- XXIII.** Cumplir con los requisitos de la Ley en la materia para el aviso de un probable riesgo de trabajo;
- XXIV.** Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes;
- XXV.** Sujetarse a exámenes médicos en la fecha y lugares que establezca el Instituto;
- XXVI.** Abstenerse de causar daños a los bienes en general que estén al servicio del Instituto, cumpliendo con las demás disposiciones que les imponga estas Condiciones y demás disposiciones legales aplicables;



XXVII. Desempeñar las funciones propias de su puesto, salvo en casos de urgencia, por situaciones de emergencia se requiera de su colaboración en otra actividad.

SECCIÓN TERCERA. PROHIBICIONES

ARTÍCULO 107.- Queda prohibido a los Trabajadores:

- I.** Realizar, dentro de sus horarios de trabajo, labores ajenas a las propias de su nombramiento;
- II.** Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares ajenos a los del Instituto;
- III.** Desatender su trabajo injustificadamente, aún cuando permanezcan en su sitio, así como distraerse o distraer a sus compañeros con lectura, pláticas o actividades que no tengan relación con el trabajo;
- IV.** Ausentarse de sus labores, dentro de su jornada laboral, sin el permiso correspondiente;
- V.** Omitir o retrasar el cumplimiento de las obligaciones que les imponen la Ley, estas Condiciones y demás disposiciones legales aplicables;
- VI.** Suspender la ejecución de sus labores total o parcialmente durante la jornada de trabajo, salvo aquellos casos que prevé la Ley, estas Condiciones y los no imputables al Trabajador;
- VII.** Fomentar o instigar al personal del Instituto, por cualquier medio que sea, a que desobedezca a la autoridad, a que deje de cumplir con sus obligaciones o a que cometa cualquier acto prohibido por la Ley, estas Condiciones y demás disposiciones legales aplicables;
- VIII.** Cambiar o encargar el puesto o turno con otro Trabajador sin autorización del jefe respectivo, o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores;
- IX.** Permitir que otras personas, sin autorización correspondiente para ello, manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, así como usar los útiles

o herramientas que se le suministren para objeto distinto del que estén destinados;

- X.** Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en el Instituto. Por lo que hace a menores de edad, en virtud de los servicios que proporciona el Instituto y con el objeto de salvaguardar su seguridad, en ningún caso se autorizara su permanencia dentro de las instalaciones del mismo;
- XI.** Efectuar dentro de las instalaciones del Instituto, festejos o celebraciones de cualquier índole, sin contar con la autorización respectiva;
- XII.** Dar referencias con carácter oficial sobre el comportamiento y servicios de Trabajadores activos y de los que hubieren laborado en el Instituto;
- XIII.** Proporcionar informes o datos a los particulares sobre asuntos del Instituto, sin la autorización correspondiente;
- XIV.** Solicitar, insinuar o recibir gratificaciones y obsequios, en relación con el despacho de asuntos oficiales o ser procuradores y gestores para el arreglo de estos asuntos aun fuera de la Jornada y horario de trabajo;
- XV.** Hacer propaganda religiosa dentro de los recintos oficiales;
- XVI.** Organizar o hacer colectas, rifas y llevar a cabo operaciones de compraventa de cualesquier tipo de artículos con fines lucrativos y prestar dinero habitualmente con o sin intereses, dentro de su jornada y horario de trabajo;
- XVII.** Hacer préstamos, con o sin intereses, a las personas cuyos sueldos tengan que pagar cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados. Tampoco podrán retener dichos sueldos por encargo o a petición de otra persona sin que medie orden de autoridad competente;
- XVIII.** Marcar tarjetas o firmar listas de control de asistencia de otros Trabajadores, con el propósito de encubrir retardos o faltas;



- XIX.** Alterar o modificar en cualquier forma los registros de control de asistencia o cualquier otro documento para uso oficial;
- XX.** Permitir que su asistencia sea registrada por otra persona no autorizada para ese efecto;
- XXI.** Realizar dentro de las horas de trabajo, ventas o compras de toda clase de objetos, alimentos o mercaderías;
- XXII.** Sustraer del establecimiento, oficinas o taller, útiles de trabajo, materia prima o elaborada, alimentos en cualquier forma o medicamentos, sin autorización previa por escrito de sus superiores;
- XXIII.** Portar armas durante la jornada y horario de trabajo, excepto los casos en que, por razón de su puesto, estén autorizados para ello;
- XXIV.** Ingresar en las oficinas, laboratorios o cualquier servicio dentro del Instituto, fuera de su jornada de trabajo, sin la autorización del Jefe del Departamento respectivo, excepto los casos señalados en estas condiciones;
- XXV.** Celebrar reuniones o actos de cualquier índole que atenten contra el normal desempeño de las funciones o la integridad del mismo, de los usuarios o de los propios trabajadores, salvo los casos especiales en que se cuenten con la autorización del Titular del Instituto o a solicitud del Sindicato;
- XXVI.** Tomar alimentos dentro de las oficinas en las horas de trabajo;
- XXVII.** Concurrir a sus labores bajo los efectos de bebidas embriagantes, narcóticas o drogas enervantes;
- XXVIII.** Introducir a cualquier Departamento del Instituto, bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes para su consumo o comercio, salvo que para el caso de drogas medie prescripción médica para su consumo;
- XXIX.** Desatender las disposiciones legales y administrativas para prevenir y disminuir riesgos de trabajo;

- XXX.** Dejar el servicio para iniciar el disfrute de vacaciones o Licencias que hubiese solicitado, sin haber obtenido la autorización respectiva por escrito;
- XXXI.** Realizar actos inmorales o escandalosos u otros hechos en el centro de trabajo que de cualquier forma menoscaben la imagen del Instituto, afecten la integridad del mismo y de sus Trabajadores;
- XXXII.** Prolongar los descansos a que se refieren estas Condiciones, así como con los periodos dispuestos para descansar por jornada, en días festivos, económicos y periodos vacacionales;
- XXXIII.** Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos, así como desperdiciar el material de oficina, de aseo o sanitario que suministre el Instituto;
- XXXIV.** Prolongar el tiempo de traslado entre el registro de asistencia y su lugar de trabajo;
- XXXV.** Desatender los avisos tendientes a conservar el aseo, la seguridad y la higiene;
- XXXVI.** Usar los útiles y herramientas de trabajo que se les suministren para objeto distinto del que están destinados;
- XXXVII.** Destruir, sustraer o reproducir intencionalmente, así como traspapelar o utilizar indebidamente, cualquier documento o expediente del Instituto;
- XXXVIII.** Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del lugar donde el trabajo se desempeña o de las personas que allí se encuentran;
- XXXIX.** Hacer uso indebido de las credenciales o identificaciones que les expida el Instituto mismas que serán intransferibles, siendo responsabilidad de quien la porta, así como ostentarse como funcionario sin serlo o emplear el logotipo o escudo oficial sin la autorización respectiva;
- XL.** Causar daños o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás objetos que estén al servicio del Instituto;



- XXI.** Conducir vehículos propiedad del Instituto sin que desarrollen la función de chofer sin contar con la licencia respectiva y ostentarse como tal sin tener el nombramiento conferido;
- XXII.** Hacer uso de los estacionamientos del Instituto sin contar con la autorización correspondiente;
- XXIII.** Actuar con negligencia en el desempeño de sus labores;
- XXIV.** Permanecer en los lugares habilitados para registrar su asistencia, en espera de que concluya su jornada laboral;
- XXV.** En general, asumir o realizar cualquier conducta que se oponga a las disposiciones contenidas en la Ley, en estas Condiciones y demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 108.- El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el Artículo 106 o la ejecución de las prohibiciones a que se refiere el Artículo 107 establecidas en estas Condiciones que por su gravedad lo ameriten, darán lugar al levantamiento del Acta Administrativa a que hace referencia el Artículo 46-bis de la Ley y 32 de las presentes Condiciones con las demás consecuencias legales correspondientes.

ARTÍCULO 109.- Los Trabajadores estarán obligados a restituir los daños que intencionalmente o que por negligencia causen en los bienes que están al servicio del Instituto, cuando dichos daños les fueren imputables por comprobarse que actuaron con negligencia, dolo, mala fe, o bajo el efecto de bebidas alcohólicas o enervantes y hayan ingerido estas sustancias sin prescripción médica, escuchando la opinión del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO

DE LOS DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y SUPLENCIAS

SECCIÓN PRIMERA. DESCANSOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 110.- Los Trabajadores disfrutarán de su descanso semanal preferentemente los días sábados y domingos. El Titular del Instituto tendrá la facultad de determinar la forma en que las funciones y servicios que considere necesarios no se suspendan, sin menoscabo de que los Trabajadores disfruten de dos días continuos de descanso semanal.

ARTÍCULO 111.- Los Trabajadores tendrán derecho a disfrutar diariamente de 30 minutos de descanso para tomar cada uno de los alimentos a que tengan derecho, de acuerdo con su jornada de trabajo, tiempo que quedará incluido dentro de la misma.

Para el caso de los Trabajadores que laboren en horario continuo especial de doce horas, dicho descanso será de una hora dividido en dos periodos. El tiempo destinado para estos descansos quedará incluido dentro de la Jornada Laboral.

Para efectos de la operación y asignación de los horarios de alimentos, se estará a lo dispuesto por lo que determine el Titular, atendiendo el Reglamento de Operación de los Servicios de Comedor, escuchando la opinión del Sindicato.

ARTÍCULO 112.- Los períodos vacacionales serán escalonados y se fijarán por el Instituto mediante calendarios acordes con las necesidades del servicio, tomando en cuenta la opinión de los Trabajadores y el Sindicato para salvaguardar y garantizar los derechos de los Trabajadores.

En igualdad de Condiciones, los Trabajadores de mayor antigüedad, tendrán derecho preferente para elegir de entre los roles vacacionales que se establezcan.

ARTÍCULO 113.- Los descansos de las mujeres para amamantar a sus hijos a que se refiere el Artículo 28 de la Ley, serán concedidos por un plazo de seis meses contados a partir del nacimiento del menor.

Los descansos para lactancia podrán fraccionarse entre sí, más no acumularse con el descanso destinado al disfrute de alimentos.

En los centros de trabajo donde no exista guardería, se concederá



una tolerancia de una hora para el inicio de la jornada laboral con ese objeto, sin ninguna otra tolerancia que reduzca su jornada de trabajo.

Para los casos de guardería, dicha tolerancia será otorgada al Trabajador que lo solicite al final de su jornada laboral, siempre que acredite ante la Subdirección de Recursos Humanos los motivos de su petición, la cual se hará preferentemente a través del Sindicato.

ARTÍCULO 114.- Cuando un Trabajador se sintiese enfermo durante su jornada de trabajo, el jefe inmediato podrá autorizar su salida para que acuda al servicio médico del ISSSTE.

El Trabajador al reanudar sus labores, deberá exhibir la Licencia Médica, el comprobante de haber asistido al servicio médico del ISSSTE, y/o la constancia de tiempo que acredite haber asistido al servicio médico del ISSSTE.

ARTÍCULO 115.- Cuando un Trabajador se reporte enfermo y al efectuarse la visita domiciliaria no se le encuentre, por causa imputable al propio Trabajador, o si a juicio del médico no hubiere impedimento para asistir a sus labores, no le será justificada la falta, sin perjuicio de proceder a la aplicación de la sanción que corresponda.

ARTÍCULO 116.- Serán días de descanso obligatorio los establecidos en el Calendario Oficial, los determinados por el Poder Ejecutivo Federal y los que adicionalmente determine el Titular.

ARTÍCULO 117.- El Trabajador que por razones del servicio se vea obligado a trabajar un día de su descanso semanal o descanso obligatorio, tendrá derecho a que se le remunere dicho trabajo como suplencia, la cual estará sujeta de la suficiencia presupuestal.

ARTÍCULO 118.- Los dos períodos de vacaciones a que se refiere el Artículo 30 de la Ley, no podrán unirse para disfrutarse en forma continua.

En el caso de que un Trabajador sufra un accidente o enfermedad al encontrarse gozando de su periodo vacacional y le sea expedida una Licencia Médica del ISSSTE, tendrá derecho a que se le recuperen los días del período vacacional que tenga amparados con la Licencia Médica, debiendo dar aviso inmediato a su Jefe Inmediato para reprogramar dichos días, considerando las necesidades del servicio.

Podrán recorrerse los días amparados por la licencia médica, siempre y cuando los Trabajadores que pudieran verse afectados conforme a los roles de vacaciones establecidos, manifiesten su conformidad por escrito o en forma expresa.

ARTÍCULO 119.- Los Trabajadores que desempeñen alguno de los códigos considerados en el Manual Para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales o como se denomine en su caso y estén adscritos en áreas nocivo-peligrosas de alto, mediano o bajo riesgo que perjudiquen su salud, física o mental, disfrutarán de un descanso anual extraordinario de doce, ocho o cinco días, respectivamente, y su calendarización se hará de acuerdo con el Jefe de Departamento respectivo, tomando en cuenta la opinión del Trabajador, siempre que no se vea afectado el servicio.

La determinación de las áreas nocivo-peligrosas de alto, mediano o bajo riesgo, estará sujeta a lo dispuesto por los lineamientos contenidos en el Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales, el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo o como se denomine en su caso, y demás disposiciones legales y administrativas en la materia.

ARTÍCULO 120.- Los descansos a que se refiere el Artículo 28 de la Ley, se otorgarán a partir de la fecha que determine la incapacidad médica respectiva.

ARTÍCULO 121.- Las Licencias que señala el Artículo 43, fracción VIII de la Ley, se concederán a los trabajadores de la siguiente manera:

- A)** En casos de Comisión Sindical, mediante la autorización que el interesado recabe del Instituto, para lo cual deberá exhibir los justificantes de su comisión de conformidad con lo dispuesto por la Ley. Estas Licencias tendrán vigencia hasta la fecha en que concluyan las comisiones sindicales;
- B)** Cuando sean promovidos a ocupar puestos de confianza, ya sea en el Instituto o en otra Dependencia, con la obligación de reincorporarse a su plaza de base, siempre y cuando dicha plaza se encuentre reservada por el mismo, en el término de seis días hábiles, cuando cause baja de ese puesto;
- C)** Para desempeñar cargos de elección popular, mediante la autorización correspondiente que el interesado recabe,



desde la fecha en que por disposición de las Leyes respectivas se inicie su gestión y hasta aquella en que por cualquier causa concluya la misma, en cuyo evento deberá presentarse a la plaza de su adscripción en el término de seis días hábiles. En todos los casos a que se refiere este artículo, el interesado deberá exhibir a la Subdirección de Recursos Humanos del Instituto, cada seis meses los comprobantes de que subsisten las causas que dieron origen a la Licencia.

El Instituto tendrá, en todo momento, la facultad de verificar la vigencia y validez de los justificantes que se exhiban, revocando y suspendiendo en forma inmediata las Licencias otorgadas cuando concurren circunstancias que invaliden las causas que dieron origen a la misma, escuchando la opinión del Sindicato. Todas las Licencias deberán tramitarse ante la Dirección General del Instituto con copia a la Subdirección de Recursos Humanos para su trámite y validación correspondiente;

- D) Por razones de carácter personal del Trabajador, sin menoscabo de los derechos que le correspondan;
- E) Todas las señaladas en el Artículo 43, fracción VIII de la Ley.

ARTÍCULO 122.- En los casos de enfermedades No profesionales a que se refiere el Artículo 111 de la Ley, una vez transcurrido el tiempo que ampara la Licencia Médica hasta el máximo de cincuenta y dos semanas, los Trabajadores que continúen con Licencia Médica, serán dados de baja en los términos de la fracción IV del Artículo 46 de la Ley.

ARTÍCULO 123.- En los casos de Enfermedades de Riesgo o Profesionales se estará a lo que dispongan las Leyes respectivas.

ARTÍCULO 124.- El Instituto sólo aceptará como incapacidades las expedidas por el ISSSTE. La Subdirección de Recursos Humanos del Instituto será la encargada de validar y registrar las licencias por los días que ampare las incapacidades expedidas por los servicios médicos del ISSSTE. En caso de duda sobre su validez, el Instituto se reserva el derecho de solicitar la certificación por parte del ISSSTE.

SECCIÓN SEGUNDA. LICENCIAS CON O SIN GOCE DE SUELDO

ARTÍCULO 125.- Por causas distintas a las previstas en los artículos anteriores, el Instituto podrá conceder a los Trabajadores por cuestiones de carácter personal, Licencias Con y Sin Goce de Sueldo, lo cual se hará del conocimiento del Sindicato a petición expresa del Trabajador, para tutelar y salvaguardar sus derechos laborales, siempre que no se afecten los servicios del Instituto en los términos siguientes:

FRACCIÓN I. LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO

- A).** Hasta por treinta días naturales al año, a quienes tengan de seis meses a un año de antigüedad;
- B).** Hasta por sesenta días naturales al año, a los que tengan de uno a tres años de antigüedad;
- C).** Hasta por ciento veinte días naturales al año, a quienes tengan de tres a cinco años de antigüedad;
- D).** Hasta por ciento ochenta días naturales al año a los que tengan una antigüedad mayor de cinco años.

La antigüedad a que se refiere este artículo, será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados al Instituto a partir del nombramiento de base definitivo.

El Instituto, respecto a las reanudaciones de labores, no deberá excederse de treinta días naturales para la reanudación del pago a efecto de que el Trabajador no sufra perjuicio alguno, siempre y cuando el interesado dé los avisos de incorporación y reanudación de funciones a esta Subdirección, quince días antes de reincorporarse.

Las licencias referidas en este artículo se contarán por días naturales y se otorgarán para iniciarse los días primero y dieciséis de cada mes. En casos especiales la Subdirección de Recursos Humanos validará el otorgamiento de Licencias en días distintos a los señalados.

FRACCIÓN II. LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO

Se entiende por licencia con goce de sueldo, la prestación concedida al trabajador consistente en ausentarse de sus labores gozando



de su sueldo, las cuales se podrán autorizar cuando ocurran circunstancias especiales, incluyendo cuidados maternos y días de duelo, que el interesado justifique a juicio del Instituto, cuando así lo solicite el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 43, fracción VIII, inciso E) de la Ley, dicha prestación no será exigible en caso de que no se haya hecho uso de ella.

Dichas licencias se concederán de la siguiente manera:

- A).** Hasta por 12 días hábiles al año a quienes tengan un máximo de 12 años de servicio prestados al Instituto;
- B).** Hasta por 15 días hábiles al año a quienes tengan más de 12 años de servicio prestados al Instituto.

Estas licencias no se concederán en períodos inmediatos a vacaciones.

Estas licencias se concederán a los Trabajadores que tengan la antigüedad requerida, considerando como circunstancia justificada:

- I.** Por duelo, en el fallecimiento de familiares de primer y segundo grado;
- II.** Cuando el familiar del Trabajador en primer grado y que acredite la dependencia económica, tenga que someterse a algún tratamiento de salud;
- III.** Por cuidados maternos, para los hijos de hasta seis años de edad, las madres Trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda licencia con Goce de Sueldo, para lo cual se requiere de la constancia de cuidados maternos correspondiente expedida por el ISSSTE. En ausencia de la madre, cuando el padre Trabajador acredite la guarda y custodia de sus hijos, tendrá el mismo derecho a que se refiere este artículo;
- IV.** Por contraer matrimonio civil hasta por 5 días hábiles, pudiendo hacerse efectiva esta prestación una sola vez por trabajador, debiendo acreditar lo anterior con copia certificada de matrimonio que al efecto le sea expedida;
- V.** Por alguna otra causa justificada a juicio del Instituto, escuchando la opinión del Sindicato;

Se concederán dichas licencias señaladas en el presente artículo, al Trabajador que compruebe fehacientemente alguna de las circunstancias antes mencionadas con la exhibición de la documentación correspondiente.

Dichas Licencias podrán autorizarse por cualquiera de las causas señaladas en las fracciones I, II, III IV y V arriba señaladas, sin que la suma de los días utilizados por cada concepto, excedan los tiempos establecidos en los incisos A) al B).

En ningún caso, las Licencias con Goce de Sueldo, se concederán en períodos inmediatos a vacaciones y económicos. Asimismo, la antigüedad será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados al Instituto a partir del nombramiento. Dicha prestación no será exigible en caso de que no se haya hecho uso de la misma.

ARTÍCULO 126.- Las Licencias Con o Sin Goce de Sueldo, deberán contar con el visto bueno del Jefe inmediato u Homólogo correspondiente, comunicando tal situación al Titular, con copia a la Subdirección de Recursos Humanos para su validación y trámite, y autorización correspondiente, de ser procedente.

Las solicitudes para disfrutar de estas prestaciones, deberán presentarse con una anticipación mínima de quince días. La resolución correspondiente será emitida por la Subdirección de Recursos Humanos, en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de su recepción; de no emitirse el acuerdo del caso, en dicho término, se considerará que la licencia ha sido concedida para todos los efectos legales correspondientes, a excepción de las que requieran otro documento para justificar la causa por la que se solicita y el mismo se encuentre pendiente de entregar.

ARTÍCULO 127.- La sola presentación por escrito de las solicitudes de licencia, no autoriza a los Trabajadores a abandonar sus labores, hasta en tanto no se resuelvan de conformidad.

ARTÍCULO 128.- Se entiende por días económicos el derecho que tienen los Trabajadores de inasistir con goce de sueldo a sus labores, hasta por 12 días al año para la atención de asuntos particulares de urgencia, en el entendido de que para su disfrute deberá recabarse la autorización del Jefe inmediato u Homólogo superior de que se



trate, sin que excedan dos días consecutivos por mes. En ningún caso los días económicos se concederán en períodos inmediatos a vacaciones, licencias ni días festivos. Los días económicos se autorizarán independientemente del día de la semana de que se trate. Se podrán autorizar días económicos unidos a descansos siempre que se acredite la urgencia de que se trate, escuchando la opinión del Sindicato.

ARTÍCULO 129.- Una vez concedida una Licencia Sin Goce de Sueldo para asuntos particulares, no será renunciable, a menos que la plaza se encuentre vacante y que dicha licencia no sea menor de 30 días. La incorporación a sus labores se realizará preferentemente los días 1º ó 16 de cada mes.

ARTÍCULO 130.- Los Trabajadores con plaza de base reservada, que ocupen una interina, provisional o de confianza, y soliciten Licencia Sin goce de Sueldo, deberán renunciar previamente a ésta para que la Licencia sea concedida en su plaza de base.

Asimismo, los trabajadores deberán efectuar la reservación de su plaza de base cuando concurren las causas señaladas en las fracciones B) y C) del Artículo 121 de las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 131.- El derecho al disfrute de las Licencias a que se refieren estas Condiciones, se ejercerá en cada año natural y se podrá solicitar para gozarlas continua o discontinuamente por prórroga en los términos y con las modalidades que se establecen en este capítulo.

Los Trabajadores deberán dar aviso de su reincorporación, quince días naturales antes de que concluya su Licencia Sin Goce de Sueldo; y al reanudar labores darán aviso a la Subdirección de Recursos Humanos inmediatamente de esta situación.

ARTÍCULO 132.- Las licencias con goce de sueldo que se concedan en los términos de este capítulo, se considerarán como tiempo efectivo laborado.

ARTÍCULO 133.- Cuando se solicite una Licencia en forma discontinua, para obtener la prórroga, los Trabajadores deberán solicitarla cuando menos con quince días naturales antes del vencimiento de la Licencia que estén gozando; en la inteligencia

de que, de no concedérseles la prórroga, deberán reintegrarse a su trabajo al término de la licencia actual.

ARTÍCULO 134.- Cuando un Trabajador tenga necesidad de iniciar los trámites para obtener su pensión por jubilación o por pensión en cuenta individual, retiro por edad y tiempo de servicios, o pensión por cesantía en edad avanzada, de acuerdo con la Ley del ISSSTE, el Instituto le concederá una Licencia Con Goce de Sueldo pre-jubilatoria o pre-pensionaria por noventa días naturales para que pueda atender debidamente los trámites respectivos.

ARTÍCULO 135.- Los Trabajadores que al corresponder el período de vacaciones se encuentren gozando de una Licencia Sin Goce de Sueldo o que hayan disfrutado de una licencia por más de noventa días durante los seis meses inmediatos anteriores, no podrán disfrutar posteriormente de estas vacaciones.

ARTÍCULO 136.- En las unidades aplicativas asistenciales y hospitalarias del Instituto, las suplencias se efectuarán de acuerdo con las siguientes bases:

- A).** Se realizarán entre Trabajadores de las Ramas Médica, Paramédica y Afín, de la misma categoría o rama y por turno completo;
- B).** Se solicitará su autorización anticipadamente, por escrito, al Jefe de Servicio o Jefe inmediato;
- C).** El incumplimiento de la suplencia será considerado como falta de asistencia y motivará suspensión del derecho de suplencia, por un mes la primera ocasión, por dos meses la primera reincidencia, por tres meses la segunda y de manera definitiva la tercera;
- D).** Cuando un Trabajador haya sido suplido hasta en cuatro ocasiones dentro de un período de treinta días, el Jefe de Servicio o Jefe Inmediato se abstendrá de autorizar una suplencia más en dicho lapso, y
- E).** Las suplencias no podrán autorizarse en días consecutivos.



CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO

DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 137.- En materia de Riesgos de Trabajo, se estará a lo previsto en la Ley, en la Ley del ISSSTE, en la Ley Federal del Trabajo y demás legislación aplicable en la materia.

ARTÍCULO 138.- Para los efectos de este capítulo, se entenderá por:

- I. **RIESGOS DE TRABAJO:** Los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los Trabajadores con motivo de sus labores o en el ejercicio de ellas y se registrarán de acuerdo a lo establecido por el Artículo 137 de estas Condiciones.

- II. **ACCIDENTE DE TRABAJO:** Toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquellos accidentes que ocurran al Trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa, atendiendo lo dispuesto en la Ley del ISSSTE.

- III. **ENFERMEDAD PROFESIONAL:** Todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeñe el Trabajador o del medio en que se ve obligado a trabajar y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, que puede ser originada por agentes físicos, químicos o biológicos. Para los efectos de este capítulo se aplicará la tabla de enfermedades profesionales que señale la Ley Federal del Trabajo, en El Capítulo respectivo.

ARTÍCULO 139.- Cuando los riesgos ocurren, pueden producir:

- I. La muerte;

- II. Incapacidad total permanente,

- III. Incapacidad parcial permanente;
- IV. Incapacidad temporal.

Se entenderá por:

INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE: La pérdida absoluta de facultades o aptitudes que imposibilite a una persona para trabajar el resto de su vida;

INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE: La disminución de las facultades o aptitudes para trabajar, e

INCAPACIDAD TEMPORAL: Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibiliten parcial o totalmente a un Trabajador para desempeñar sus labores por algún tiempo.

ARTÍCULO 140.- Al ocurrir un Riesgo de Trabajo dentro del Instituto, Éste proporcionará de inmediato la atención de urgencias necesaria al Trabajador y avisará, en su caso, al servicio médico del ISSSTE.

ARTÍCULO 141.- Los accidentes que sufran los Trabajadores en el ejercicio de sus funciones, no tendrán la calificación de Riesgo de Trabajo, en tanto el Instituto no reciba el Dictamen emitido por el ISSSTE que determine el accidente como tal, cumpliendo con los requisitos establecidos en el Artículo 60 de la Ley del ISSSTE.

ARTÍCULO 142.- Al ocurrir un accidente de Trabajo, la Subdirección de Recursos Humanos, a través del Departamento de Relaciones Laborales, levantará y enviará a la Subdelegación de Prestaciones Económicas del ISSSTE, correspondiente de conformidad con el Artículo 60 de su Ley, el acta circunstanciada que al efecto se instrumente, así como los certificados médicos que se recaben; al ocurrir el accidente y requisitar los formatos establecidos por el ISSSTE. Dicha acta se levantará una vez que se tenga conocimiento del accidente, entregándose una copia al trabajador accidentado o a su representante legal o a su representación sindical.

El trámite correspondiente deberá ser efectuado por el Trabajador o el representante que al efecto designe.

El acta circunstanciada correspondiente, deberá observar los siguientes datos:



- I. Datos generales del accidentado;
- II. Puesto y adscripción;
- III. Día, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió el accidente;
- IV. Declaraciones de testigos del accidente, si los hubiere;
- V. Lugar al que fue trasladado;
- VI. Informe y elementos de que se disponga para fijar las circunstancias del accidente;
- VII. Autoridad que tomó conocimiento del accidente, en su caso;
- VIII. Todos aquellos elementos necesarios para determinar las causas del accidente, y
- IX. La firma de todos los que en ella intervengan.

Acompañado al acta, se deberán integrar los documentos y formatos que el ISSSTE solicite, para calificar el accidente como Riesgo o No de Trabajo.

ARTÍCULO 143.- La Subdirección de Recursos Humanos del Instituto tramitará el pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes en caso de riesgos profesionales y de acuerdo con lo establecido por la Ley del ISSSTE.

ARTÍCULO 144.- Para los efectos de las indemnizaciones a los Trabajadores por riesgos profesionales que sufran, tanto para la evaluación de incapacidades, como para su cálculo, se observarán las disposiciones contenidas en la Ley del ISSSTE o, en su caso, en los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 145.- La calificación de la profesionalidad de los accidentes y enfermedades, se registrará por lo dispuesto en la Ley del ISSSTE y su Reglamento.

ARTÍCULO 146.- En caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el Trabajador tendrá derecho a lo dispuesto para estos casos por la Ley del SSSTE y su Reglamento.

ARTÍCULO 147.- El procedimiento marcado en los artículos precedentes, se establece sin perjuicio del derecho que en todo caso tienen los Trabajadores, o sus legítimos beneficiarios, para acudir ante el Tribunal en casos de inconformidad con lo resuelto por el Instituto, en los términos de los Artículos 124 y 134 de la Ley.

ARTÍCULO 148.- En los casos de Trabajadores que tengan más de cinco años de servicios y que por cualquier motivo sufran una disminución en sus facultades físicas o mentales que les incapacite para continuar desempeñando en forma eficiente el empleo que ocupan, el Instituto procurara otorgarles alguna comisión o empleo que esté al alcance de sus facultades, siempre que medie el certificado médico expedido por el ISSSTE.

ARTÍCULO 149.- Para prevenir los Riesgos Profesionales se observarán lo siguiente:

- I. Integrar la Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo, que estará compuesta por igual número de representantes del Instituto y del Sindicato, para investigar las causas de los accidentes, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan. Estas Comisiones serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo, organizadas por el Director de Administración del Instituto y la representación Sindical correspondiente;
- II. Las normas y procedimientos de cada Departamento del Instituto contendrán las medidas que se consideren necesarias para evitarlos;
- III. En los lugares peligrosos se colocará la señalización correspondiente, de acuerdo con las normas oficiales mexicanas vigentes, que sirvan a los Trabajadores para prevenir los riesgos y normar sus actos;
- IV. Dentro de las horas de trabajo, también se instruirá a los Trabajadores sobre maniobras contra incendio y sismo, en aquellos lugares en que puedan ocurrir siniestros de este tipo;
- V. El Instituto proveerá lo necesario para que los Departamentos donde tengan que desarrollar actividades los Trabajadores, cuenten con las adaptaciones higiénicas convenientes



e indispensables, para que los mismos disfruten de luz, ventilación y temperatura ambiente propicios para la salud;

- VI.** Durante las horas hábiles, los Trabajadores están obligados a someterse a las medidas profilácticas y exámenes médicos que señalen las Leyes y disposiciones de salubridad pública, estas Condiciones y las propias del Instituto;
- VII.** Los Trabajadores están obligados a poner toda la atención que esta de su parte para evitar riesgos o enfermedades profesionales;
- VIII.** Los Trabajadores deberán comunicar a sus Jefes inmediatos y a la Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo, las situaciones que estimen peligrosas para su salud o bien, los actos de sus compañeros que pudiesen acarrear perjuicios personales o al servicio que tengan encomendados;
- IX.** Los Trabajadores no deben operar máquinas cuyo manejo no les este encomendado, salvo instrucciones expresas de sus superiores, pero en este caso si desconocieran su manejo, deberán manifestarlo así a los mismos y a la Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que obren en consecuencia;
- X.** Sólo los Trabajadores autorizados para ello podrán acercarse a operar o trabajar en instalaciones o equipos eléctricos, con o sin corriente, debiendo en todo caso adoptar las precauciones necesarias y usar las herramientas y útiles de protección adecuados;
- XI.** Los Trabajadores deben informar a sus superiores y a la Comisión de Seguridad y Salud, de los desperfectos que observen en máquinas, herramientas y útiles de trabajo;
- XII.** Los Trabajadores no deben encender fósforos o encendedores, y atender a los lineamientos para no fumar o en general, producir fuego por cualquier medio en los lugares destinados a archivos, bodegas, almacenes o en locales en que se encuentren artículos inflamables y en cualquier otro sitio donde sea peligroso;

- XIII.** Queda prohibido a los Trabajadores manejar sin precaución explosivos, gasolina y otras sustancias inflamables, así como producir chispas por medio de contactos, fricciones o golpes con herramientas y otros objetos cerca de esas materias;
- XIV.** Respecto al Equipo de Protección Personal, cada área del Instituto preverá en función de las características de los servicios que preste el Trabajador, tomando en cuenta el tipo de riesgo a que se encuentren expuestos, proporcionar en su caso el equipo de protección necesario.

ARTÍCULO 150.- Los Trabajadores se sujetarán a exámenes médicos en los casos siguientes:

- I.** Los de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del puesto, para comprobar que poseen buena salud y aptitud para el trabajo;
- II.** Por enfermedad, para la comprobación de ésta y resolución de licencia o cambio de adscripción a solicitud de los Trabajadores, del Instituto o mediante dictamen expedido por el ISSSTE;
- III.** Cuando se presuma que ha contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentran incapacitados física o mentalmente para el trabajo;
- IV.** Cuando se observe que algún Trabajador concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias medicamentosas;
- V.** A solicitud del interesado, del Instituto o del Sindicato, a efecto que se certifique a través del ISSSTE si padece alguna enfermedad profesional;
- VI.** Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, se podrá ordenar la realización de exámenes médicos periódicos.

ARTÍCULO 151.- Cuando se trate de la situación prevista en el artículo anterior, fracciones III y IV, los Jefes inmediatos correspondientes estarán facultados para ordenar que se practiquen los exámenes médicos necesarios en la propia Institución.



Para el caso de los Trabajadores que tengan problemas de alcoholismo y drogadicción, el Instituto podrá otorgar licencias sin goce de sueldo conforme a lo señalado en el Artículo 125, fracción I de las presentes Condiciones, siempre que se cumpla con los requisitos ahí señalados.

ARTÍCULO 152.- Los Trabajadores que presten sus servicios en áreas nocivo-peligrosas de alto, mediano o bajo riesgo, tendrán los derechos adicionales que se señalan en el Manual Para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales, siempre y cuando cumplan con los criterios establecidos en éste.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO

DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

ARTÍCULO 153.- Los estímulos y recompensas a que tendrán derecho los Trabajadores, serán los que señala la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, bajo la normatividad que dicte la Secretaría de la Función Pública.

Podrán ser candidatos a obtener premios, estímulos y recompensas todos los Trabajadores que haya laborado en el Instituto un mínimo de seis meses anteriores a la fecha de la convocatoria.

Los estímulos y recompensas comprenden 10 días de vacaciones extraordinarias y recompensas anuales a los mejores servidores públicos del Instituto.

ARTÍCULO 154.- El Instituto, adicionalmente a los estímulos y recompensas que establece la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, otorgará a los Trabajadores que se distinguen por su trabajo, puntualidad y permanencia en el Trabajo, un reconocimiento consistente en:

- I. Una Nota Buena al Trabajador que durante un trimestre no registre ningún tipo de retardo, inasistencia, permiso por Licencia Con o Sin Goce de Sueldo.

Por cada Nota Buena se cancelarán tres notas malas en el trimestre inmediato anterior.

- II.** Mención Honorífica por esmero, eficacia y productividad en el desempeño de sus labores o por acumular cuatro notas buenas en un año calendario, teniendo efectos únicamente para participar en los Premios de Estímulos y Recompensas.

ARTÍCULO 155.- Se otorgará a los trabajadores, con motivo de su antigüedad y al cumplir veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta y cinco, cincuenta y cincuenta y cinco años o más de servicios, el Premio de Antigüedad consistente en Medalla, Diploma y Reconocimiento Económico en vales.

En reconocimiento a la antigüedad efectiva de los servicios prestados por los trabajadores, otorgará los siguientes estímulos económicos en vales:

- A).** Por 20 años de servicio, diez mil pesos en vales;
- B).** Por 25 años de servicio, doce mil pesos en vales;
- C).** Por 30 años de servicio, quince mil pesos en vales;
- D).** Por 35 años de servicio, dieciocho mil pesos en vales;
- E).** Por 40 años de servicio, veinte mil pesos en vales;
- F).-** Por 45 años de servicio, veinticinco mil quinientos pesos en vales;
- G).** Por 50 años de servicio, treinta mil pesos en vales;
- H).** Por cada 5 años después de los 50 de servicio, se otorgarán treinta y cinco mil pesos en vales.

El tiempo laborado que se considera para efectos de este artículo será el que tenga vigente el trabajador al día 12 de octubre de cada año, fecha en que se hace entrega de dicho reconocimiento, considerando la fecha de la asignación de la plaza y de su inscripción al Sector Salud, ramo Federal.

Para el caso de los trabajadores que fueren transferidos al Instituto de otras Dependencias o entidades de la Secretaría de Salud, los años de servicio que hayan laborado en la Institución de origen serán computados para determinar la antigüedad a la que se hace referencia en este artículo, siempre que se acredite la misma, mediante los documentos correspondientes.



ARTÍCULO 156.- A los Trabajadores que no hagan uso de sus días económicos, se les cubrirá en efectivo, en el transcurso del primer mes del año siguiente de acuerdo a los siguientes términos:

- A).** Al Trabajador que no haga uso de ningún día se le pagarán 10 días de sueldo;
- B)** Al Trabajador que disfrute de 1 día se le pagarán 9 días de sueldo;
- C)** Al Trabajador que disfrute de 2 días se le pagarán 8 días de sueldo;
- D)** Al Trabajador que disfrute de 3 días se le pagarán 7 días de sueldo;
- E)** Al Trabajador que disfrute de 4 días se le pagarán 6 días de sueldo;
- F)** Al Trabajador que disfrute de 5 días se le pagarán 5 días de sueldo.

Al Trabajador que disfrute de 6 días en adelante no le será pagado ningún día.

Para los efectos de pago de este concepto, se computará del 01 de enero al 31 de diciembre de cada año, sujeto a disponibilidad presupuestal.

CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 157.- Las sanciones que se aplicarán a los Trabajadores en sus respectivos casos, además de las que señalen las Leyes, serán las siguientes

- I.** Amonestaciones verbales;
- II.** Extrañamientos;
- III.** Notas malas;

- IV. Suspensiones en sueldos y funciones hasta por ocho días;
- V. Remoción a otro Departamento.

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

- A). Se impondrán sin perjuicio de los casos de reincidencia, en cuyo evento se estará a la diversa sanción correctiva señalada en este capítulo;
- B). En todo caso, si la conducta específica del Trabajador encuadra dentro de los supuestos señalados por los Artículos 46 de la Ley, se estará a lo dispuesto por esta y por las presentes Condiciones para efectos del cese de los efectos del nombramiento;
- C). En ningún caso, al Trabajador infractor, se le podrán aplicar dos sanciones por la misma causa.

ARTÍCULO 158.- Se entiende por Amonestación Verbal, la observación de palabra y en privado que haga el Jefe Inmediato al Trabajador infractor a efecto de que omita volver a incurrir en otra violación a estas Condiciones, misma que hará constancia de su aplicación en el anecdotario, bitácora o documento que para el efecto se establezca, con la firma y nombre completo de recibido, de puño y letra del trabajador infractor. Documento que podrá ser fotocopiado a petición del Sindicato para su conocimiento.

ARTÍCULO 159.- Se entiende por Extrañamiento, la observación que se haga por escrito al Trabajador y se aplicará por la Subdirección de Recursos Humanos, con copia a su expediente personal y al Sindicato, interviniendo este último para el efecto de invitar al trabajador a corregir su conducta.

ARTÍCULO 160.- Se entiende por nota mala o desfavorable, la constancia de demérito que se imponga al Trabajador infractor en su expediente personal y se aplicará por la Subdirección de Recursos Humanos con copia al Sindicato.

ARTÍCULO 161.- A excepción de los casos de Suspensión y Terminación de los Efectos del Nombramiento a que se refieren los artículos correspondientes de estas Condiciones, las violaciones a



las obligaciones y la ejecución de prohibiciones contenidas en las mismas, darán lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias citadas, conforme a los siguientes lineamientos:

- I. Amonestación verbal cuando se incurra por primera vez en la irregularidad;
- II. Extrañamiento en la primera reincidencia;
- III. Nota mala o desfavorable en la segunda reincidencia;
- V. Remoción a otro Departamento;
- VI. Suspensión en sueldo y funciones hasta por un máximo de ocho días.

Lo anterior sin perjuicio de que por la gravedad de la irregularidad o infracción cometida por el Trabajador hagan procedente la aplicación de las disposiciones relativas en materias penal o civil, la Ley y estas Condiciones.

ARTÍCULO 162.- Se aplicará una Nota Mala a los Trabajadores en caso de reincidencia cuando:

- I. Se presenten a sus labores, siete veces en un mes, después de los quince minutos de tolerancia concedidos para ello, pero antes de los cuarenta siguientes a la hora de entrada;
- II. Incurran en faltas injustificadas de asistencia, continuas o discontinuas que no excedan de tres días en el término de un mes, además de no cubrirse los salarios por los días no laborados;
- III. Se presenten a sus labores, tres veces en un mes, después de los cuarenta minutos con autorización del Jefe Respectivo al inicio de su Jornada laboral.

ARTÍCULO 163.- Las suspensiones en el trabajo, que hasta un máximo de ocho días se aplicaran como medidas disciplinarias, proceden en los casos de infracción de las Obligaciones y Prohibiciones señaladas en las fracciones de los Artículos 106 y 107 de estas Condiciones; asimismo bajo los supuestos de reincidencia en la violación de éstas condiciones, previamente a la aplicación de la medida, se escuchará al Trabajador afectado y a la representación Sindical.

Además se aplicarán descuentos en los siguientes casos:

- I. Un día de descanso con el descuento correspondiente por cada tres retardos mayores en que incurra el Trabajador en el término de un mes, siempre que hubiese prestado servicios esos días con autorización expresa del jefe inmediato o superior respectivo;
- II. Un día de descuento por cada siete retardos menores en que incurra el Trabajador en el término de un mes;
- III. Un día de suspensión en sueldo y funciones cuando el Trabajador se ausente de sus labores sin el permiso correspondiente.

ARTÍCULO 164.- Las remociones a diferentes Departamentos en el Instituto se efectuarán con el objeto de mantener la disciplina y el buen desarrollo del trabajo, los cuales procederán en los casos de reincidencia en la violación de los supuestos graves contenidos en las Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores. El Instituto, antes de determinar la procedencia de la remoción deberá tomar en cuenta la opinión del Sindicato.

ARTÍCULO 165.- El cese de los efectos del nombramiento del Trabajador procederá cuando se compruebe en forma fehaciente que el trabajador ha configurado las causales previstas en el Artículo 46 de la ley o en las presentes Condiciones, atendiendo la gravedad de que se trate.

ARTÍCULO 166.- Las faltas o reincidencias en que incurran los Trabajadores y que no tengan sanción expresamente establecidas en estas Condiciones, darán lugar a la que determine el Instituto, tomando en cuenta la opinión del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores, según su gravedad y las circunstancias que concurran en cada caso.

ARTÍCULO 167.- Las sanciones previstas en este capítulo, se aplicarán con independencia de la procedencia de las disposiciones legales y administrativas que al efecto correspondan.



TRANSITORIOS

- PRIMERO.-** Las presentes Condiciones dejan sin efecto las anteriores.
- SEGUNDO.-** En cumplimiento a lo establecido por el Artículo 90 de la Ley, las presentes Condiciones entrarán en vigor a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- TERCERO.-** El Instituto, proveerá lo necesario con el objeto de adecuar las presentes Condiciones, las circulares y disposiciones que existan en materia laboral, escuchando la opinión del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores.
- CUARTO.-** El Instituto y el Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán, procurarán los medios idóneos para difundir y dar a conocer las presentes Condiciones Generales de Trabajo a los Trabajadores.

México Distrito Federal, a los 14 días del mes de Diciembre del año 2012. En cumplimiento de lo dispuesto por los Artículos 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo, se emiten las presentes Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán.



POR EL INSTITUTO

DR.DAVID KERSHENOBICH STALNIKOWITZ

DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO

POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL INCMNSZ

ENF. ESP. MA. EVA SÁNCHEZ RESÉNDIZ

PRESIDENTA DEL COMITÉ EJECUTIVO



INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS MÉDICAS Y NUTRICIÓN
SALVADOR ZUBIRÁN

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
México, D.F. a 25 de Enero de 2013

13 DE 28 12:49

MAG. ALVARO CASTRO ESTRADA
PRESIDENTE DEL H. TRIBUNAL FEDERAL
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PRESENTE

OFICIA DE PARTES

Adjunto al presente, me permito remitir el documento original en el que constan las Condiciones Generales de Trabajo que habrán de regir las Relaciones Laborales del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán a partir del 01 de Enero del 2013, mismas que ya han sido autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante oficio de referencia No. 307-A-0117 de fecha 24 de enero de 2013, remitidas a este Instituto con fecha 24 de enero del año en curso. Se adjunta original de oficio.

En anterior con el objeto de que las mismas sean registradas y depositadas ante este H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje, solicitando que en su oportunidad me sean expedidas 10 copias certificadas de este escrito, así como de las Condiciones Generales de Trabajo a depositar.

Asimismo solicito me sean devueltos los originales previo cotejo de los mismos.

Se autoriza de medio a los CC. José Antonio Melo Manzanilla, Ricardo Sánchez Lucheno, Hilda I. Martínez Padilla y /ó José Antonio González Pérez para que de manera indistinta se sirvan recoger dicha documentación.

Agradeciendo de antemano su respuesta favorable a nuestra petición, quedo de usted.

Sin otro particular.

ATENTAMENTE

DR. DAVID KERSHNOBICH STALNIKOWITZ
DIRECTOR GENERAL

- Vasco de Quiroga 15,
- Delegación Tlalpan
- C. P. 14000 México, D. F.
- Tel. 54-87-09-00

ccp- Lic. Juan Carlos González Vázquez.- Director de Administración
- Enf. Esp. María Eva Sánchez Resendiz.- Presidenta del SUTRINCMNSZ.

20007700



SHCP
SECRETARÍA DE HACIENDA
Y CRÉDITO PÚBLICO



Subsecretaría de Egresos
Unidad de Política y Control Presupuestario

00000002

Oficio No. 307-A-0117

México, D. F. a 17 de enero de 2013

DR. DAVID KERSHENOBICH STALNIKOWITZ
Director General del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y
Nutrición "Salvador Zubirán"

Presente.

Hago referencia a las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán", las cuales habrán de regular la relación laboral entre ese Instituto y sus trabajadores de base, que se sirviera remitir para los efectos a que alude el artículo 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

En relación con lo anterior, con fundamento en las atribuciones conferidas en los artículos 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; y en el Acuerdo por el que se delega en el Titular de la Unidad de Política y Control Presupuestario, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de mayo de 2011, la facultad de autorizar las Condiciones Generales de Trabajo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y los organismos públicos descentralizados, señalados en el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, le comunico a Usted que en lo que corresponde al ámbito presupuestario, esta instancia presupuestaria, ha tenido a bien autorizar las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán", lo que se hace de su conocimiento para los efectos legales a que haya lugar.



TRIBUNAL FEDERAL
DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE

EXPEDIENTE: R.S. 2/97
PROMOCIÓN: 9996

9° CUADERNO 1

México, Distrito Federal a veintinueve de enero de dos mil trece. ----- 00000073

Agréguese a sus autos el escrito y anexos recibidos el veintiocho de enero de dos mil doce, suscrito por el C. David Kershenovich Stalnikowitz, en su carácter de Director General del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán", mediante el cual exhibe para su depósito y registro las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto precitado, que regirán las relaciones laborales con sus trabajadores de base. ----

Con fundamento en los artículos 124, fracción V y 124 "A" fracciones III y V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Pleno de este Tribunal provee: -----

Analizadas las Condiciones Generales de Trabajo que se acompañan, consta que el C. David Kershenovich Stalnikowitz, en su carácter de Director General del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán", con fecha catorce de diciembre de dos mil doce, expidió las Condiciones Generales de Trabajo que regirán las relaciones laborales entre el Instituto mencionado y sus trabajadores de base, tomando en cuenta la opinión del Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán", las cuales fueron autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante oficio número 307-A.-0117 de diecisiete de enero de dos mil trece, con fundamento en los artículos 87, 90 y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, téngase por depositadas y registradas las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán", que regirán las relaciones laborales con sus trabajadores de base, las cuales surten sus efectos a partir del veintiocho de enero del presente año. -----



EXPEDIENTE
HIVO

Como lo solicita el promovente, devuélvasele el original de las Condiciones Generales de Trabajo y oficio de autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que acompañó al curso de cuenta, por conducto de los CC. José Antonio Melo Manzanilla, Ricardo García Lacheño, Hilda I. Martínez Padilla y José Antonio González Pérez, indistintamente, previa toma de razón y recibo que obre en autos, dejándose en el expediente copia certificada de dichos documentos para constancia.-----

Con la promoción de cuenta, anexos y el presente proveído, fórmese y regístrese el noveno cuaderno del expediente R.S. 2/97.-----

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 11 y 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en concordancia con el artículo 115 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal de aplicación supletoria, hágase saber a las partes que por fecha ocho y diez de marzo de dos mil once, protestaron como Magistrado Presidente de la Primera Sala, el Licenciado Víctor Mariel Soule y como Magistrado Representante del Gobierno Federal en la Cuarta Sala, el Licenciado Alejandro Diez Barroso Répizo y el tres de mayo del mismo año como Magistrado Representante de los Trabajadores en la Segunda Sala, el C. Juan Bautista Reséndiz. Con fechas veinticuatro de abril y tres de mayo de dos mil doce, protestaron como Magistrado Representante de los Trabajadores en la Cuarta Sala y Magistrada Representante del Gobierno Federal en la Quinta Sala, el C. Licenciado Humberto Cervantes Vega y la C. Licenciada Patricia Sanchez Avendaño, respectivamente. El diecinueve de junio de dos mil doce tomó protesta como Magistrado Presidente del Tribunal, el C. Doctor Álvaro Castro Estrada y el siete de agosto del pasado año como Magistrado Tercer Arbitro Presidente de



De conformidad con lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, el presente documento fija las Condiciones Generales de Trabajo que han de regular las relaciones laborales en el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán (INCMNSZ) durante el periodo 2013-2016.

Las presentes Condiciones Generales de Trabajo son el resultado de un largo proceso de trabajo y negociación entre las autoridades del Instituto y el Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores del INCMNSZ; a la vez, son de aplicación obligatoria para los Trabajadores de base del INCMNSZ y de observancia obligatoria para el Titular del mismo Instituto.

**AGRADECIMIENTOS ESPECIALES
A LA MESA DE TRABAJO**

POR EL INSTITUTO

**LIC. RICARDO GARCÍA LACHEÑO
LIC. HILDA I. MARTÍNEZ PADILLA
C. JOSÉ LUIS CRUZITTLA CARRILLO**

POR EL SINDICATO

**ENF. ESP. MARÍA EVA SÁNCHEZ RESENDIZ
C. ALFREDO GARCÍA HERNÁNDEZ
C. MARCELO GUTIERREZ ACOSTA
TUM. ANDRES RUÍZ MENDEZ**

CULMINACIÓN DEL PROYECTO

**LIC. JUAN CARLOS GONZÁLEZ VAZQUEZ
DR. JOSÉ ANTONIO MELO MANZANILLA**

DIRECCIÓN GENERAL

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL INCMNSZ

**Impresión
Sección de Impresión y Duplicado**

**Diseño editorial
Samuel Rivera Flores**