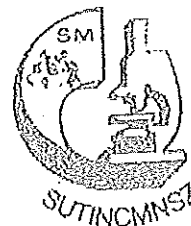


CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
 DEL INSTITUTO NACIONAL DE  
 CIENCIAS MÉDICAS Y NUTRICIÓN  
 SALVADOR ZUBIRÁN

PERIODO 2017-2019  
 SECRETARÍA GENERAL  
 DE  
 ACUERDOS  
 OTEJO



INSTITUTO NACIONAL DE  
 CIENCIAS MÉDICAS  
 Y NUTRICIÓN  
 SALVADOR ZUBIRÁN



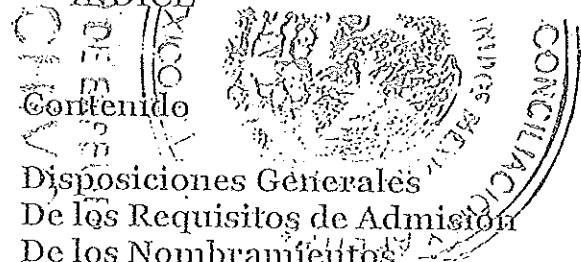
*[Handwritten signature]*

00000003

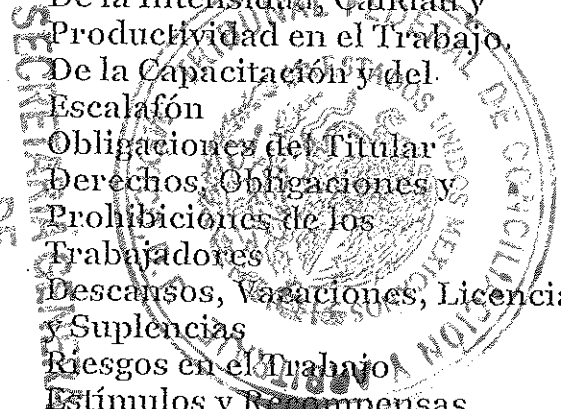
STIMULANT

INDICE

Capítulo	Contenido	Página
Primero	Disposiciones Generales	3
Segundo	De los Requisitos de Admisión	5
Tercero	De los Nombramientos	6
Cuarto	De la Suspensión Temporal de los Efectos del Nombramiento	8
Quinto	De la Terminación de los Efectos del Nombramiento	8
Sexto	Del Salario	11
Séptimo	De la Jornada de Trabajo y Horarios	13
Octavo	Del Control de Asistencia	17
Noveno	De la Intensidad, Calidad y Productividad en el Trabajo	19
Décimo	De la Capacitación y del Escalafón	20
Décimo Primero	Obligaciones del Titular	25
Décimo Segundo	Derechos, Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores	30
Décimo Tercero	Descansos, Vacaciones, Licencias y Suplencias	38
Décimo Cuarto	Riesgos en el Trabajo	44
Décimo Quinto	Estímulos y Re-compensas	48
Décimo Sexto	Medidas Disciplinarias	50
	Transitorios	53



COLECCION DE PODEROS



2

00000000

SIN TEXTO

## Capítulo Primero Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1.- De conformidad con lo dispuesto por el Título Cuarto, Capítulo II, Artículo 87 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.

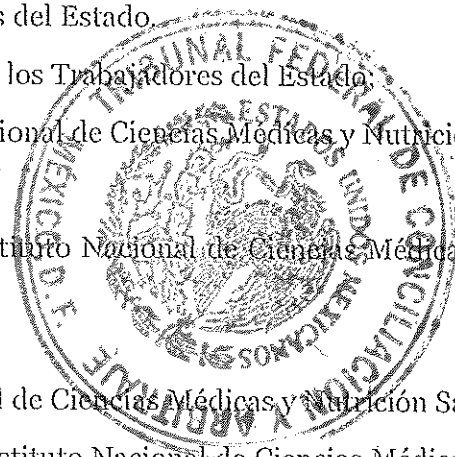
ARTÍCULO 2.- En el curso de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se denominarán:

- a) Instituto: al Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán;
- b) Titular: al Director General del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán;
- c) Sindicato: al Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán;
- d) Ley: a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- e) ISSSTE: al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
- f) Ley del ISSSTE: a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- g) Trabajadores: a los Trabajadores y trabajadoras de base del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán;
- h) Tribunal: al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;
- i) 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) SUTINCMNSZ: al Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán.
- l) COMITÉ: al Comité Ejecutivo del 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, jefes de servicio o de sección u homólogos, actuando en el ámbito de su competencia por delegación del Titular, se convierten en representantes del mismo y con sus actos están obligados a conocer las presentes condiciones y conforme a estas resolver las peticiones de sus subordinados en estricto apego a las mismas Condiciones Generales de Trabajo.

COMITÉ

SECRETARÍA GENERAL DE ACUERDOS



00000005  
Handwritten signature

SIN TEXTO

En los casos de controversia, la atención de solicitudes o peticiones de los trabajadores, serán resueltos por la Subdirección de Recursos Humanos en estricto apego a la ley y a las presentes Condiciones, tomando en cuenta la opinión del sindicato.

Ninguno de los representantes del Titular arriba mencionados podrá delegar sus facultades y responsabilidades con el personal que realice funciones operativas dentro del área a su cargo.

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 nombrar 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.

En el caso de los Delegados departamentales su labor consistirá en representar única y exclusivamente, los intereses de sus compañeros adscritos al mismo departamento en que labore y en su caso hacer propuestas al jefe del Departamento, que coadyuven al buen funcionamiento del área.

Los Delegados Sindicales podrán gozar de permanencia en área y horario laboral con el objeto de ejercer su labor sindical para gestionar las peticiones de sus compañeros mismos que independientemente de su labor, no deberán dejar de lado sus obligaciones y responsabilidades como trabajador(a), conforme a las presentes condiciones en su actuar. En el caso de alguna controversia entre el Jefe de Departamento y Delegado correspondiente, intervendrá directamente la Subdirección de Recursos Humanos y el Comité Ejecutivo del SUTINCMNSZ.

ARTÍCULO 6.- Las relaciones jurídicas del trabajo entre el Titular y los Trabajadores 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.

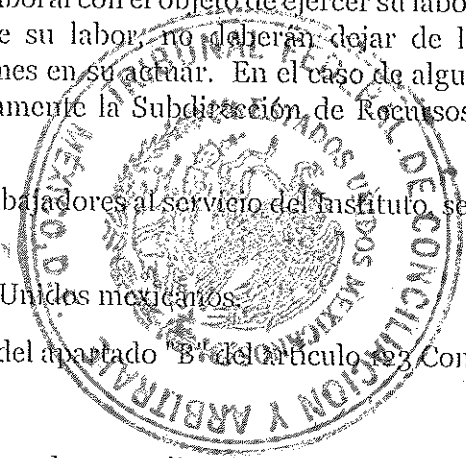
Únicamente y sólo en lo no previsto por los ordenamientos antes mencionados se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y equidad.

ARTÍCULO 7.- Son Trabajadores de confianza los previstos en el artículo 5º 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 6º de la Ley, serán inamovibles.

CÓDIGO DE PUESTOS

SECRETARÍA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS



0000000000

SIN TEXTO





SIN TEXTO

ARTÍCULO 12.- Los extranjeros, independientemente de satisfacer los requisitos anteriores, deberán acreditar su correcta calificación 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, este 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 aquél 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, a todos los Trabajadores deberá entregarse 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, provisional, interino, 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.

000000003  
/

SIN TEXTO

VI. El lugar en el que prestará sus servicios.

ARTÍCULO 17.- El nombramiento podrá ser: Definitivo, provisional, Interino, por Tiempo Fijo ó 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.

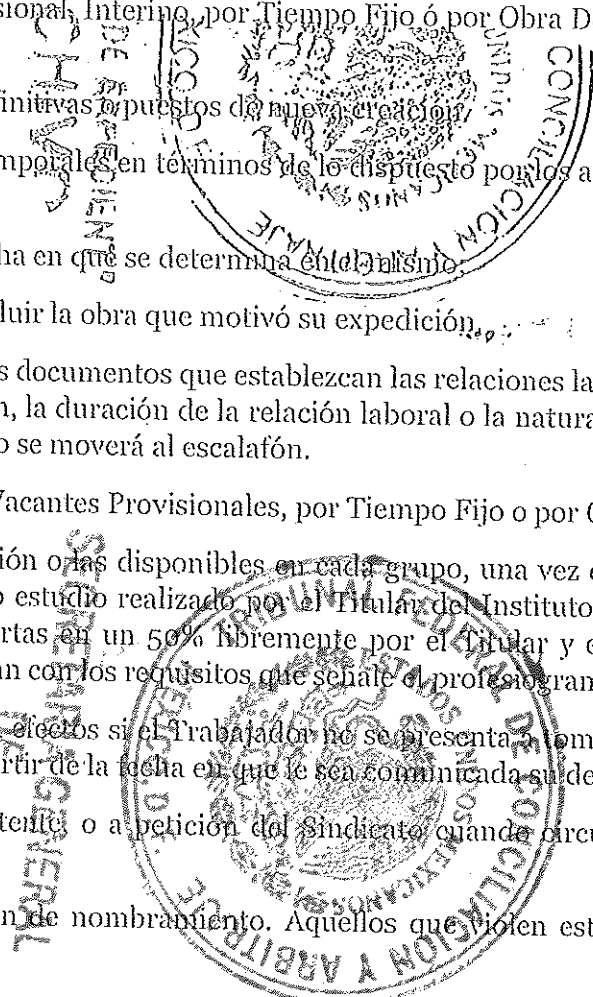
ARTÍCULO 20.- Todo nombramiento que se expida quedará sin efectos si el Trabajador no se presenta a tomar posesión del empleo conferido dentro de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que le sea comunicada su designación.

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



SIN TEXTO

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 Nombramiento

ARTÍCULO 24.- La suspensión temporal de los efectos del Nombramiento de un Trabajador, no significa el cese del mismo y solo 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 renuncie por más de dos ocasiones en un año.

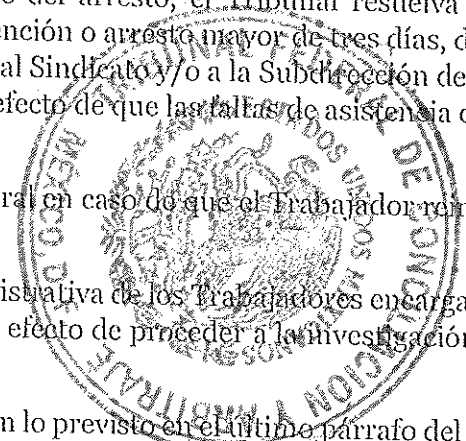
III.- Cuando aparezca alguna irregularidad en la gestión administrativa de los Trabajadores encargados del manejo de fondos, valores o bienes, estos podrán ser suspendidos hasta por sesenta días, a efecto de proceder a la investigación de los hechos y resolver sobre el cese si fuere procedente.

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



Handwritten signature and the word 'CÓPIA' written vertically.

OLXEL M...



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 y demás disposiciones aplicables.

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 este colocar su firma en el lugar inmediato inferior a la ya asentada.

Quando 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.

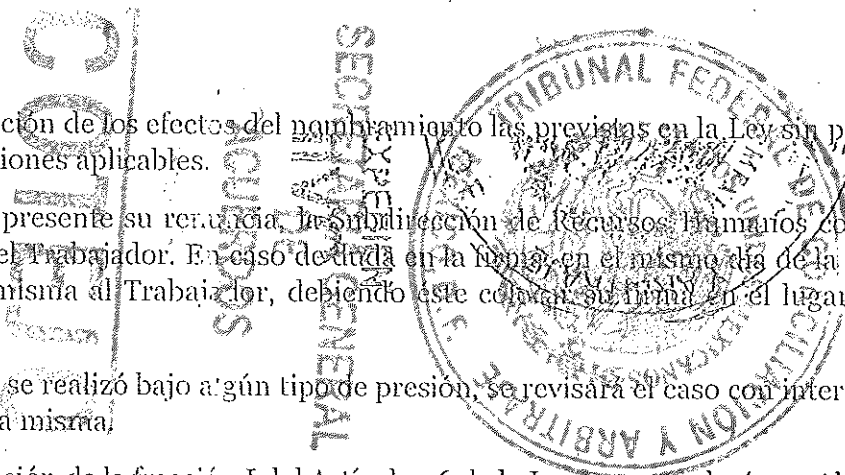
ARTÍCULO 28.- Para el personal que labore horario nocturno y Jornada Acumulada especial de 12 horas, las faltas se computarán a razón de dos por cada jornada que dejen de laborar. De igual forma aplica para el disfrute de vacaciones de periodo, de riesgos, pases de salida y días económicos.

En el caso de la Jornada Nocturna por lo que hace al goce de vacaciones, estas se otorgarán en proporción al número de días disfrutados en la jornada diurna, es decir seis veladas por cada periodo semestral.

En el caso de la Jornada Acumulada por concepto de Vacaciones se disfrutara de 6 jornadas de descanso.

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.



Handwritten signature and scribbles in the bottom right corner of the page.

SIN TEXTO  
OLXEL NIS

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 un oficio, 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 girados los citatorios correspondientes cuando menos con cuarenta y ocho horas de anticipación únicamente al Trabajador y al representante Sindical. 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 la participación de los testigos de cargo y descargo que correspondan.

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.

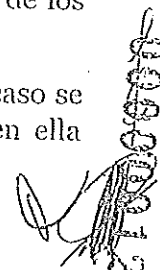
Aquellos que intervengan en el Acta Administrativa, al terminar de rendir su declaración, tendrán derecho a revisar lo que han declarado, siempre y cuando no haya concluido el uso de la voz que les fue concedido.

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.

SECRETARÍA DE ECONOMÍA  
TRIBUNAL FEDERAL DE RESURSA



SIN TEXTO  
QUEL NIS

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.

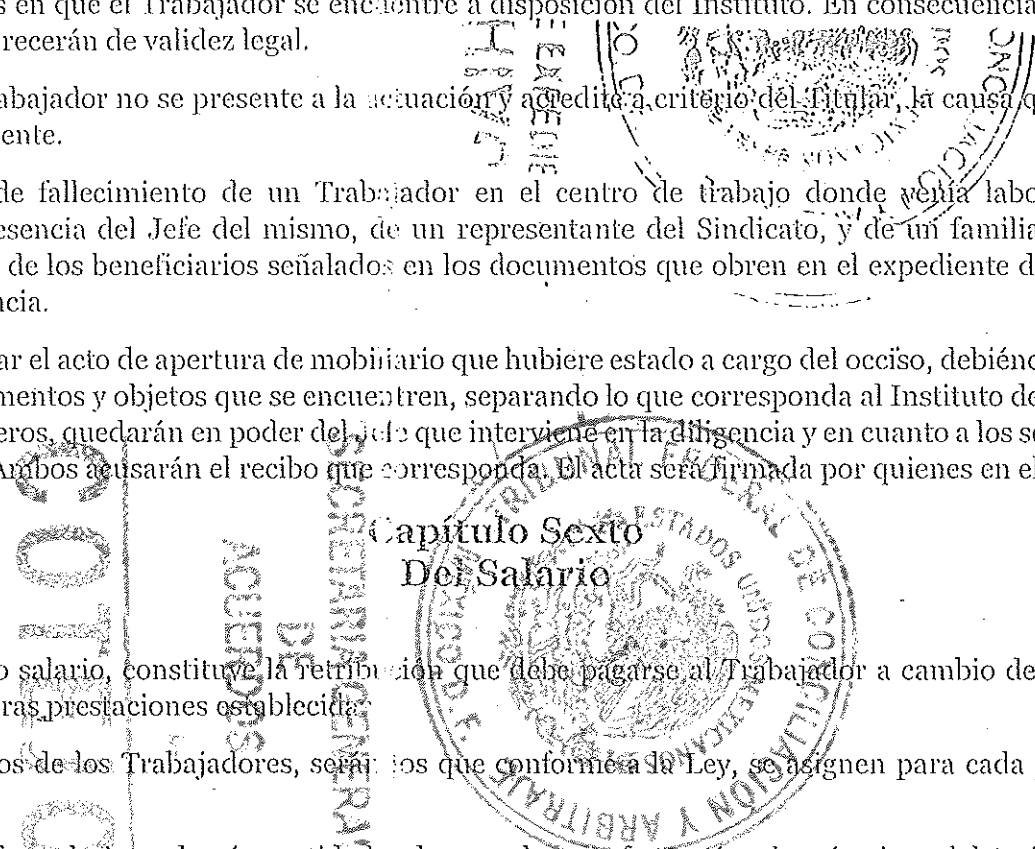
ARTÍCULO 35.- Los salarios de los Trabajadores, serán los que conforma la Ley, se asignen para cada puesto en los tabuladores respectivos.

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, a más tardar 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, incluidas las emitidas por el ISSSTE en términos de los artículos 111 de la Ley y 37 de la Ley del ISSSTE, días económicos y en los demás casos que señalen la Ley y estas Condiciones.

ARTÍCULO 38.- El salario se calculará en forma 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.



00000012  
Handwritten signature and stamp

SIN TEXTO

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 ni el pago de ninguna prima vacacional por este rubro.

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 reconocimiento a su antigüedad y 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 a los Trabajadores personalmente o a través de transferencias electrónicas en las cuentas bancarias a nombre de los mismos y en casos de urgencia o de fuerza mayor en los que el trabajador se vea imposibilitado a recibirlo a través de los medios antes señalados se retribuirá a las personas que legalmente se encuentren facultadas para ello.

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, incluidos los decretados por concepto de pensión alimenticia 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.

7000000

ORIGINAL  
TEXT



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 pagos 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, licencias sin goce de sueldo o por rebasar licencias médicas al 100% o 200% conforme al artículo 37 de la Ley del ISSSTE 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, Nocturna y 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, sujetándose a lo dispuesto por la Ley y estas Condiciones, aplicable para todas las fracciones contenidas en el presente artículo;

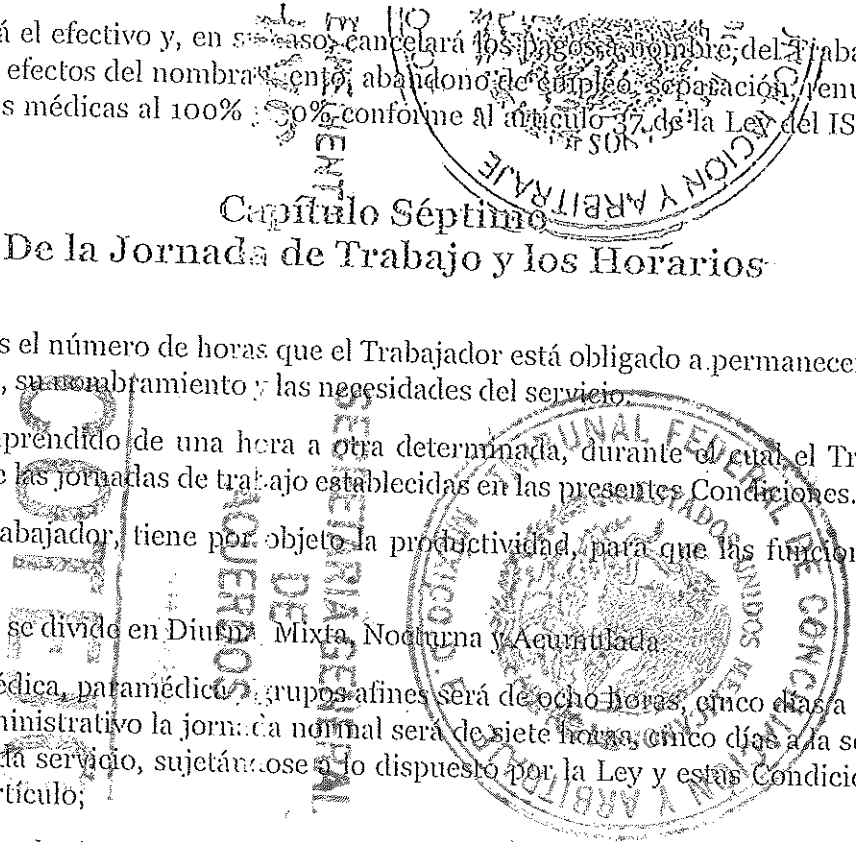
II. La Jornada Mixta tiene una duración de siete horas y media para el Área Médica, Paramédica, Afín y Administrativa, entre las trece y las veintidós treinta horas, preferentemente de lunes a viernes, con descanso semanal los sábados y domingos;

III. La Jornada Nocturna tiene una duración de doce horas, de 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; únicamente cuando la Jornada 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.

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, vacaciones y faltas.

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, Afín y Administrativa, se fija en los siguientes términos:



00000015  
[Handwritten signature]

SIN TEXTO

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, Afín y Administrativa, jornadas nocturna y acumulada de doce horas, con los siguientes horarios continuos:

A). De las ocho a las veinte horas los días sábados, domingos y días festivos;

B). 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;

C). 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

D). 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 a que se refieren los incisos B) y C) disfrutarán de un descanso alternado de treinta y seis horas. En cuanto al horario de los incisos A) y D), 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 la Jornada Nocturna y acumulada, 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) y D) del artículo anterior, se otorgarán de la siguiente manera:

I. En cuanto a vacaciones, a estos Trabajadores se les otorgarán 6 jornadas para la Jornada Nocturna y 5 para la jornada acumulada, 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 el artículo 63 de 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;

00000016

SIN TEXTO  
OYELL NIS

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 muebles 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 coadyuvan 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 horarios preferenciales, procurando no afectar el servicio; dichos horarios se otorgarán, 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 de acuerdo al plan de estudios que el Trabajador presente. Para tales efectos la Subdirección de Recursos Humanos autorizará en su caso 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:

00000017



SIN TEXTO

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 autorización de pago de tiempo extraordinario, 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. 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 de su Superior Jerárquico, mismo que deberá estar relacionado con actividades propias al puesto de cada trabajador.

En casos de urgencia, contingencia o de fuerza mayor y con el objeto de garantizar la continuidad de los servicios únicamente en áreas operativas o administrativas que no requieran conocimientos o técnicas especializadas, podrán hacer uso de personal ajeno al área solicitante, previa capacitación correspondiente.

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 previamente, con copia a la oficina de seguridad y vigilancia para la apertura del área correspondiente.

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

00000100

SIN TEXTO



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 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, tarjetas de registro 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 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 de guardería, quienes no tendrán tolerancia alguna ni se considerará ningún tipo de retardos.

En caso de que los trabajadores sean recurrentes en el uso de las tolerancias a que hace mención el siguiente artículo, se les reconvendrá a efecto de que sean respetuosos del cumplimiento de la jornada laboral.

Para los trabajadores que hagan uso de alguna guardería o estancia de desarrollo infantil (EBDI), 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 únicamente de una tolerancia de quince minutos a partir de la hora señalada en términos del presente artículo.

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 considerándose como FALTA INJUSTIFICADA, salvo autorización del Jefe respectivo en cuyo caso se considerará RETARDO MAYOR.

00000019

SIN TEXTO

Cuando ocurran circunstancias extraordinarias de tipo individual ó colectivo, que a juicio del Instituto justifique el retardo, los Trabajadores tendrán derecho a que la Subdirección de Recursos Humanos les autorice el registro de asistencia sin que se considere retardo por tratarse de una causa de tipo colectiva o individual.

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 mayores al mes mediante el oficio ó memorándum correspondiente el mismo día de ocurrida la incidencia, debiendo justificar el motivo por el cual, a pesar de que el trabajador no se presentó a su hora reglamentaria, se requiere que el mismo preste sus servicios, en el entendido de que esta justificación no podrá exceder dos veces por mes calendario, motivo por el cual los retardos mayores subsecuentes serán considerados como faltas injustificadas sin permiso para prestar servicios.

ARTÍCULO 65.- Cuando el jefe facultado justifique una inasistencia previamente solicitada, el Instituto la podrá computar a cuenta de los días económicos a que tiene derecho el Trabajador tomando como referencia las causas que dan origen a la autorización de esta prestación conforme al artículo 128 de estas Condiciones.

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

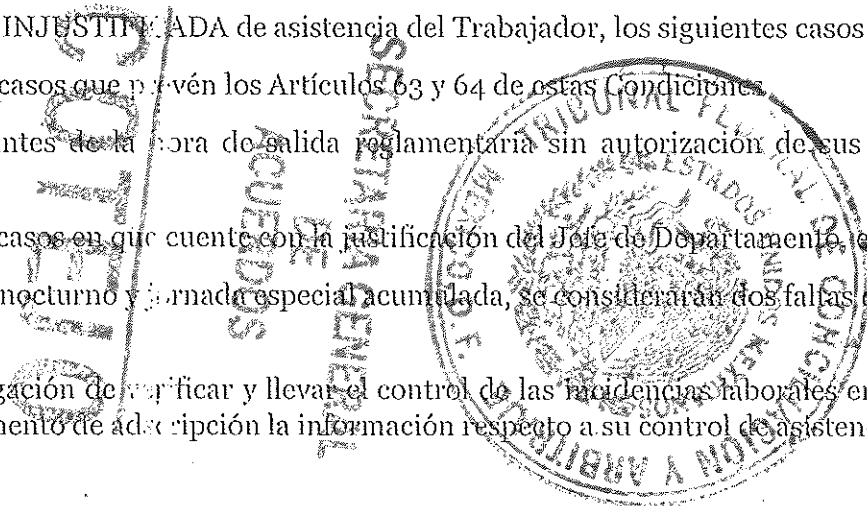
- I. Cuando no registre su entrada, salvo en los casos que prevén los Artículos 63 y 64 de estas Condiciones.
- II. Si el Trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria sin autorización de sus superiores y regresa únicamente a registrar su salida;
- III. Cuando no registre su 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 nocturno y jornada especial acumulada, se considerarán dos faltas de asistencia por cada inasistencia al desempeño de sus funciones.

En todo tiempo, el Trabajador tendrá la obligación de justificar y llevar el control de las incidencias laborales en que haya incurrido, teniendo el derecho de solicitar a su Departamento de adscripción la información respecto a su control de asistencia diaria, mismo 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 la fecha en que ocurrió, para enviar los documentos que justifiquen las mismas si es el caso, 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 hábiles 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.



00000020

SMITHSONIAN INSTITUTION  
WASHINGTON, D. C. 20540

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 del registro de asistencia de los trabajadores por cualquier medio que sea, con base en 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.

A efecto de corroborar lo anterior, el Instituto habilitará a través de la Subdirección de Recursos Humanos los medios electrónicos o manuales a través de los cuales los trabajadores en forma correcta puedan consultar sus incidencias para que las mismas sean justificadas en los términos de las presentes condiciones.

ARTÍCULO 70.- Los Trabajadores que laboren tiempo extraordinario, en el desempeño de este, 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, solo 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

00000021

SIN TEXTO

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 sea 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 Capacitación y Escalafón

### Sección Primera.- Capacitación

ARTÍCULO 79.- En cumplimiento de las Obligaciones señaladas en el artículo 100 fracción X de las presentes Condiciones y a efecto de que el trabajo se desempeñe con la debida intensidad, calidad y esmero apropiados, el Instituto implementará los planes y programas de CAPACITACION a que se refiere este Capítulo.

Las acciones de capacitación y desarrollo contemplaran la totalidad de puestos de base que existan en el Instituto, de acuerdo al catálogo de Puestos vigente, y comprenderán de manera general los siguientes términos.

000000222

SIN TEXTO  
SIN TEXTO  
SIN TEXTO  
SIN TEXTO



## 1. 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.

2. 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;

3. 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;

4. POBLACIÓN, OBJETO DE LA CAPACITACIÓN. A los Trabajadores del Instituto, receptores de capacitación para el mejor desarrollo de las funciones que tienen asignadas;

5. 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;

6. 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;

7. FORMACIÓN ACADÉMICA. A todas aquellas acciones realizadas en coordinación con las Instituciones facultadas para otorgar certificados y grados académicos;


8. PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN. Es la integración anual de todos los programas específicos y sustantivos de capacitación del Instituto;

9. 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;

ARTÍCULO 8o.- El Instituto de acuerdo a la suficiencia presupuestal, mantendrá de manera activa un Programa Institucional de Capacitación mismo que se ejercerá en forma Anual acorde a las necesidades existentes en la materia y a las solicitudes efectuadas por las diferentes áreas, que redunden en la superación profesional y técnica de trabajadores e incrementen sus conocimientos y habilidades para el desarrollo de las funciones asignadas 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;

00000023  


3M TKT10  
01/21/16

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 dentro o fuera de la Jornada laboral, en especial respecto de aquellos cursos para obtener o actualizar licencias o permisos para maniobrar equipos o técnicas;

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.- En caso de que dentro del Programa Anual de Capacitación, no existan condiciones presupuestales que permitan satisfacer de manera total las solicitudes de capacitación efectuadas por las diversas áreas, es procedente el aprovechar los programas de otras instituciones públicas para el mismo fin, escuchando la opinión de la Comisión Mixta de Capacitación en el sentido de tomar en cuenta las necesidades de capacitación que hayan recibido por parte de sus agremiados, siempre que se encuentren relacionadas con las actividades que desempeñan y estén justificadas por el superior inmediato.

ARTÍCULO 83.- Las acciones en materia de capacitación estarán vinculadas con el procedimiento de promociones y de acuerdo con lo dispuesto en La Ley.

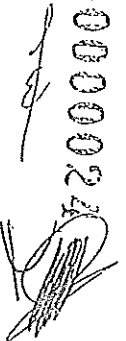
ARTÍCULO 84.- El modelo, normas y políticas que regirán la integración del Programa Anual de Capacitación, serán establecidos por el Titular del Instituto a través de la Dirección de Administración, Subdirección de Recursos Humanos y el Departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal, 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 y con base en las solicitudes efectuadas por las diversas área siempre que se encuentren relacionadas con las actividades que los trabajadores desempeñan.

II. Prever 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 para que supervise que las acciones de capacitación se realicen en los términos establecidos en el Programa.

00000022  


SIN TEXTO  
OJEL NIS

En ese tenor la Comisión Mixta de Capacitación en el Instituto deberá dentro del rubro de las acciones de Vigilancia, hacer efectivo el cumplimiento de lo señalado por el artículo 81 de estas Condiciones.

IV. Evaluar el Programa Anual de Capacitación con base en los Indicadores de cobertura, eficiencia, eficacia y estratégicos, debiendo para ello recopilar la información relativa a los resultados obtenidos en cada área en cuanto a habilidades, destrezas, técnicas y/o conocimientos adquiridos, debiendo dejar constancia de lo anterior en los informes que al efecto se generen, escuchando la opinión de la Comisión Mixta de Capacitación respecto a los resultados obtenidos.

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 autorizados por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 90.- Con el objeto de promover la capacitación para el trabajo, se concederá a los trabajadores de base, DIAS ACADÉMICOS para asistir a cursos que coadyuven al logro de los objetivos institucionales, para lo cual el trabajador deberá contemplar lo siguiente:

1. El Instituto, a través de su Comisión Mixta de Capacitación, revisará, evaluará y en su caso autorizará las solicitudes de DIAS ACADÉMICOS que presenten los trabajadores de base tomando en cuenta las siguientes condiciones:

- a) Horario del trabajador,
- b) Área de adscripción del trabajador,
- c) Relación del curso con los servicios prestados,
- d) Presentación de la solicitud de acuerdo a los periodos establecidos por la Comisión Mixta de Capacitación.
- e) Garantizar la continuidad de los servicios,

00000025

SIN TEXTO

2. Dichos días se concederán en forma continua o discontinua, para asistir dentro o fuera del Instituto a cursos, congresos, talleres ó diplomados que coadyuven al logro de objetivos institucionales. El trámite a seguir será el siguiente:

- a) El trabajador deberá requisitar su solicitud mediante formato previamente establecido, mismo que puede ser descargado a través de la página oficial del Instituto. (Formato SDA),
- b) Programa y formato de inscripción al evento o en su defecto los documentos con los que acredite su participación en el curso o taller únicamente como participante,
- c) Una vez concluido el evento, estará obligado a presentar la constancia, diploma o el documento que acredite la asistencia a dicho evento,
- d) En ningún caso procederá el otorgamiento de días académicos cuando el trabajador participe como ponente;

En casos de controversia en el otorgamiento de esta prestación intervendrá la Subdirección de Recursos Humanos en términos de lo señalado por el artículo 3 de las presentes condiciones.

### Sección Segunda.- Escalafón.

ARTÍCULO 91.- La presente sección comprende a los Trabajadores de las ramas Paramédica, grupos afines y administrativos, con el objeto de establecer las reglas generales a que se sujetaran para acceder a movimientos escalafonarios.

ARTÍCULO 92.- Para efectos del artículo anterior, los Trabajadores pertenecientes a las áreas Administrativa y de las ramas paramédica y afín, 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, formada por el mismo número de representantes del Instituto y del Sindicato, misma que fungirá como el órgano encargado de cumplir y vigilar la aplicación de la normatividad relativa a los movimientos promocionales.

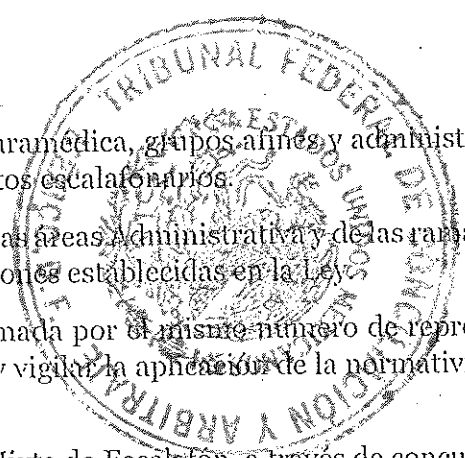
ARTÍCULO 94.- El procedimiento escalafonario se llevará a cabo por la Comisión Mixta de Escalafón, a través de concursos mediante los cuales se convocara a los Trabajadores pertenecientes al grupo afín administrativo y de las ramas paramédicas y afín, en donde se calificarán los factores escalafonarios 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 escalafonarios aplicables.

ARTÍCULO 95.- Tienen derecho a participar en los movimientos promocionales los Trabajadores de base de las ramas administrativa, paramédica o afín, que hayan cumplido con los requisitos y periodos de experiencia en un nivel inmediato inferior a la vacante, que asimismo acrediten cumplir con los requisitos que establecen el Catálogo de Puestos., Tabuladores de Sueldos de las Ramas Médicas, Paramédicas y Grupos Afines.

### Sección Tercera.- Del Escalafón de la Rama Médica

COMED

SECRETARÍA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



000000026

SIN TEXTO  
10161115



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 Décimo Primero 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, 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 Ejecutivo o sentencia en materia administrativa. 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, teniendo el Titular la facultad de exigir a los trabajadores que reciban dichos objetos el adecuado uso, manejo y devolución de los mismos en términos de la legislación aplicable.
- 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.

00000027  


SIN TEXTO  
OLYMPIA

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, 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 17 licencias por el tiempo que dure la gestión sindical;
- B). Cuando sean promovidos temporariamente al ejercicio de otras funciones dentro o 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 sin goce de sueldo y con goce en términos de lo señalado por el Capítulo Décimo Tercero de estas Condiciones.

IX. Cubrir a los familiares del Trabajador que fallezca o a quienes se hubieren hecho cargo de los gastos de inhumación previa acreditación del parentesco, el importe de cuatro meses de su salario por concepto de pago de marcha.

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.

00000023

SIN TEXTO

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 o 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 a 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/o actividades deportivas, sociales o culturales no afectará al Estímulo por Asistencia, Permanencia y Asiduidad, debiendo hacer la solicitud expresa el Comité Ejecutivo del Sindicato.

XVI. Comunicar a la Comisión Mixta de Escalafón, las plazas vacantes que se generen para el proceso correspondiente.

XVII. Dar ocupación a los Trabajadores que hayan sufrido un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional en puestos que puedan desempeñar, una vez que haya vencido la expedición de licencias médicas y previo dictamen del ISSSTE se encuentren aptos para reincorporarse al trabajo.

XVIII. Otorgar los premios, estímulos y recompensas a quienes 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.

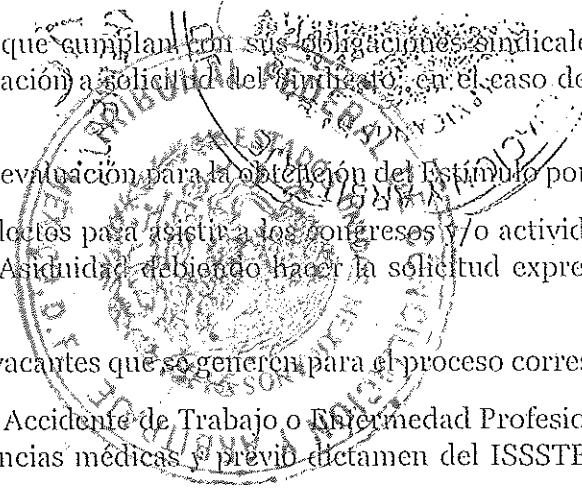
XX. Los Trabajadores podrán recibir atención médica de urgencias en la unidad de urgencias del propio Instituto, sin menoscabo de los trámites que deban efectuar ante el ISSSTE.

XXI. Proporcionar a los trabajadores que por prescripción médica lo requieran por concepto de ANTEOJOS una ayuda económica de \$990.00 (Novecientos noventa pesos 00/100 m.n.) cada 365 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 la falla o reparación se desprenda del correcto uso y normal desgaste, caso contrario y de comprobar que se actuó con negligencia o descuido, se aplicara lo que conforme a derecho corresponda.

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 \$4,400 pesos (Cuatro mil cuatrocientos 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 presupuestal.



000000029

SIN TEXTO

XXV. Pagar los derechos de LICENCIA DE MANEJO a los trabajadores que entre sus actividades, desarrollen funciones de conductores de vehículos, siempre y cuando esta haya expirado en fecha posterior a su ingreso presentando los comprobantes de pago de dicho trámite. La vigencia de las licencias no podrá exceder de un año, siempre y cuando el Instituto cuente con la suficiencia presupuestal.

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 \$165,000 (Ciento sesenta y cinco mil pesos 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, el trámite administrativo que corresponda quedará a cargo del trabajador con el apoyo de la Subdirección de Recursos Humanos, quien a través de su área respectiva y una vez que tenga conocimiento formal del accidente, procederá a solicitar al jefe inmediato del trabajador accidentado el acta circunstanciada respectiva y apoyará al Trabajador en los trámites necesarios que deba él o su representante presentar ante el ISSSTE.

XXIX. Otorgar un descanso anual extraordinario de doce o cinco días a los trabajadores que reúnan el binomio puesto- área y que laboren en áreas nocivas peligrosas e infectocontagiosas de alto, mediano o bajo riesgos, respectivamente. La identificación de las condiciones mencionadas estará a cargo de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Instituto en base los lineamientos establecidos en la normatividad vigente.

XXX. Todos aquellos trabajadores, representantes del Trabajo descritos en el artículo 3 de las presentes Condiciones, tienen la obligación de conducirse conforme a 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, la información relativa de movimientos del personal para el desarrollo de las actividades propias de su gestión, conforme a estas Condiciones y la normatividad aplicable, teniendo especial cuidado en el tratamiento de datos personales e información confidencial en términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

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 en efectivo de \$440.00 (Cuatrocientos cuarenta pesos 00/100 M.N.) hasta por dos hijos, cuya edad no sea menor de 45 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 esta 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 en efectivo que se distribuirá en dos exhibiciones semestralmente de la siguiente forma:

a) Con fecha 10 de junio de cada año se entregará a los trabajadores el equivalente a \$522.00 (Quinientos veinte y dos pesos 00/100 M.N) bajo la denominación "EN TU DÍA".

0000000000

SIN TEXTO



b) Con fecha 12 de octubre de cada año se entregará a los a los trabajadores el equivalente a \$522.00 (Quinientos veinte y dos pesos 00/100 M.N) bajo la denominación "DÍA DEL TRABAJADOR DEL INCMNSZ".

XXXIV. El instituto otorgara a los hijos de los trabajadores que al 30 de Abril de cada año tengan hasta 12 años de edad, un obsequio por concepto del "DIA DEL NIÑO" para lo cual destinara la cantidad de \$105,000.00 (Ciento sesenta y cinco 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 del Sindicato.

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

XXXVI. Contemplar la cantidad de \$275,000.00 (Dosecientos setenta y cinco mil pesos 00/100 M.N) anuales que serán utilizados para 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 las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 101.- A los Trabajadores que estudien cursos de posgrado 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 \$990.00 (Novecientos noventa 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 \$1,200.00 (Un mil doscientos 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 1° 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, nulificará el otorgamiento de este incentivo, tomando en cuenta los parámetros de calificación determinados por la Comisión Mixta de Estímulos y Recompensas.

El trabajador que sea sujeto del premio mencionado, recibirá el pago de 15 días de sueldo compactado del tabulador vigente.

00000031

SIN TEXTO

## Capítulo Décimo Segundo

### 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:

#### DERECHO A:

- 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, siempre que este último sea justificado y autorizado, el cual de ninguna forma constituye una prestación ni parte integral del salario.
- III. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que correspondan, derivadas de riesgos de trabajo, en términos de lo que dictamine la Ley del ISSSTE.
- IV. Obtener los documentos necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorga la Ley del ISSSTE, así como la orientación y expedición de constancias o documentos que legalmente estén permitidos, 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 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;

00000032

SIN TEXTO

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; siempre y cuando no se rebase la prescripción señalada por 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 prevendrá 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 acorde a sus facultades físicas y mentales, de conformidad con el dictamen emitido por el ISSSTE;

XVIII. Recibir cursos de capacitación, adiestramiento, especialización y en materia de Protección Civil, de acuerdo a lo dispuesto por lo señalado en estas Condiciones en su Sección de Capacitación.

XIX. Recibir vestuario y equipo, 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;

En el caso del personal que aún recibiendo el uniforme correspondiente no lo porte, le será retirado el otorgamiento de este beneficio, con excepción del personal técnico que requiera herramientas y equipo especial del que debe observar las obligaciones contenidas en el artículo 106 fracciones XV y XVI de estas Condiciones.

XX. Participar en las actividades culturales, deportivas y recreativas que organicen el Instituto y el Sindicato, previendo la prestación continúa del servicio; la participación en estas actividades fuera del Instituto, no constituyen en caso de accidentes un Riesgo de Trabajo de conformidad con lo señalado por el artículo 56 de la Ley del ISSSTE.

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;

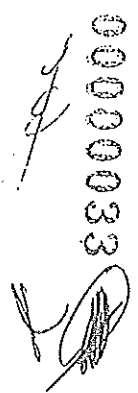
II. Por movimiento escalafonario;

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;

00000033  


SIN TEXTO  
OLXELNIS

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 completo sin cambios y equipo que les proporcione el Instituto.

Asimismo, los subdirectores, jefes de departamento u homólogos, tendrán la obligación de hacer efectivo el cumplimiento para con sus subordinados de portar el uniforme que les sea proporcionado en forma diaria y de conformidad con el calendario que al efecto se emita. Caso contrario si a pesar de seguir recibiendo el uniforme el trabajador no lo porta, se hará acreedor a una sanción de las contenidas en el Capítulo Décimo Sexto de las presentes condiciones y en su caso conforme a derecho corresponda.

- 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, entendiéndose el respeto como el reflejo de la dignidad y tolerancia hacia los demás.
- 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, indirectas y movimiento de actividades y turnos sin justificación;
- 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; independientemente de la categoría o servicio que preste el personal, deberán ser respetuosos de las indicaciones que con motivo de sus actividades les corresponda efectuar.
- VIII. Asistir a las escuelas, cursos de capacitación para mejorar su preparación, eficiencia, productividad y calidad en el servicio; así como presentar para su ingreso al expediente laboral, la documentación que compruebe su asistencia a los cursos o preparación a la que fueron enviados. Asimismo participar en los simulacros y cursos de protección civil que se destinen para la prevención de riesgos.

00000034

SIN TEXTO



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 que con motivos de sus servicios, le sea asignado;

XI. Permanecer a disposición del Instituto aún después de su jornada laboral, para colaborar en caso de urgencia, siniestros ó contingencias;

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; en el caso de pacientes teniendo contacto únicamente con motivo de los servicios prestados. En el caso de personal del Instituto que preste servicios a sus compañeros, es reciproca esta obligación para conducirse con la debida cordialidad hacia sus compañeros.

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; incluyendo equipo de trabajo, herramientas, calzado especial y claves de usuario o contraseñas.

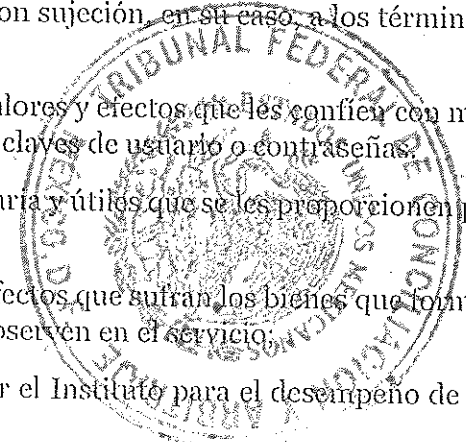
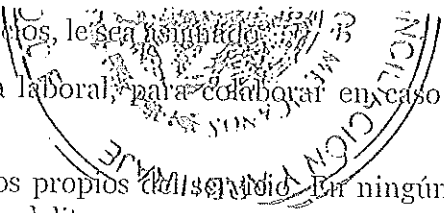
XVI. Tratar con cuidado y conservar en buen estado el mobiliario, maquinaria y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo, de tal manera que sólo sufran desgaste propio de su uso normal;

XVII. Deberán reportar por escrito a sus superiores inmediatos los desperfectos que sufran los bienes que tomen 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 ellos y sus compañeros, de preferencia el mismo día a sus superiores inmediatos o jefe de departamento y dentro de los siguientes tres días al ISSSTE a través de su Clínica de Medicina Familiar ó área de Urgencias del Hospital que les corresponda, así como observar lo dispuesto por el artículo 142 de las presentes condiciones.

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 viáticos correspondientes, siempre que acrediten mediante los documentos idóneos la permanencia y actividades desempeñadas durante su comisión; en el caso de los oficios de comisión, deberán acreditar mediante los sellos de las dependencias o lugares a los que fuesen comisionados, el tiempo de permanencia que duró la comisión y que justifiquen la omisión en el registro de entrada o salida. En el caso de comisiones dentro de la ciudad, invariablemente deberá efectuarse registro de entrada o salida respectivo o en su caso presentar la documentación que valide la omisión de entrada y salida.



00000033  
Handwritten signature

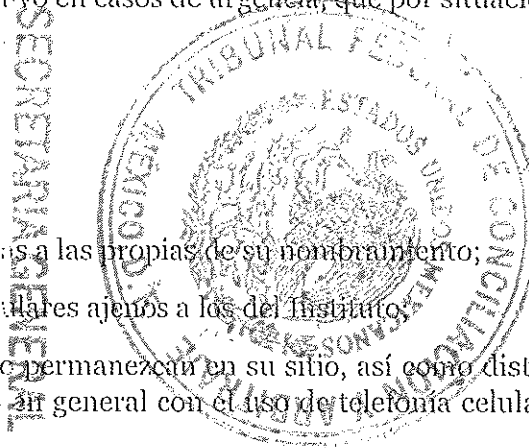
SIN TEXTO

- XXI. Notificar por escrito a la Subdirección de Recursos Humanos, cuando ésta lo requiera, o en el momento en que ocurra un cambio de domicilio y de 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 y estudios 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, que por situaciones de emergencia o contingencias 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, aun cuando permanezcan en su sitio, así como distraerse o distraer a sus compañeros con lectura, pláticas o actividades, llamadas telefónicas o en general con el uso de telefonía celular y/o aparatos electrónicos 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;



09080036

SIN TEXTO

- 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 les suministren para objeto distinto del que estén destinados;
- X. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de familiares o 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. Proporcionar vía telefónica o a personas ajenas al Instituto, información o referencias con carácter oficial sobre los Trabajadores tanto en activos como de los que hubieren laborado en el Instituto; debiendo para ello canalizar cualquier tipo de información a la Unidad de Enlace respectiva.
- 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 interventores y gestores para el arreglo de estos asuntos aun fuera de la jornada y horario de trabajo;
- XV. Hacer propaganda religiosa, política o sindical dentro de las instalaciones del Instituto.
- XVI. Organizar o hacer colectas, rifas y llevar a cabo operaciones de compraventa de cualesquier tipo de alimentos, productos ó artículos con fines lucrativos y prestar dinero habitualmente con o sin intereses, dentro de su jornada y horario laboral;
- 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. Efectuar registros de asistencia a nombre de otro trabajador o en casos fortuitos en los que el sistema electrónico no funcione, firmar listas de control de asistencia de otros Trabajadores, con el propósito de encubrir retardos o faltas;
- XIX. Alterar ó modificar en cualquier forma otro documento de uso oficial; así como fotocopiar, reproducir o falsificar cualquier documento expedido por el Instituto, incluido el gafete de identificación institucional sin la autorización correspondiente.
- XX. Permitir que su asistencia sea registrada por otra persona no autorizada para ese efecto;
- XXI. Realizar dentro de las horas de trabajo, compra venta o de toda clase de objetos, alimentos o mercaderías;
- XXII. Sustraer de las oficinas, talleres, laboratorios, almacenes etc., útiles de trabajo, herramientas, insumos, material de curación, materia prima o elaborada, alimentos en cualquier forma o medicamentos, sin autorización previa por escrito de sus superiores;
- XXIII. Portar objetos punzocortantes, navajas, cuchillos y en general cualquier tipo de arma blanca o de fuego durante la jornada y horario de trabajo, excepto los casos en que, por razón de su puesto, estén autorizados para ello;

00000037

SM T EXTO  
OLXELNIS

XXIV. Ingresar en las oficinas, laboratorios o cualquier servicio dentro del Instituto, fuera de su jornada de trabajo, sin la autorización correspondiente, excepto los casos señalados en estas condiciones;

XXV. Celebrar reuniones o actos de cualquier índole que atenten contra el normal desempeño de las funciones, 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; incluyendo todas aquellas reuniones o congregación de trabajadores en su área de trabajo o fuera de estas independientemente si el objeto de la reunión alude a asuntos propios del servicio pero no cuentan con el permiso respectivo para suspender labores.

XXVI. Tomar alimentos dentro de las oficinas en las horas de trabajo sin el permiso correspondiente.

XXVII. Presentarse a sus labores con aliento alcohólico o bajo los efectos de bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes; debiendo para ello atender las indicaciones del personal autorizado tanto de la Subdirección de Recursos Humanos como de la Coordinación de Vigilancia Interna, cuando se advierta alguna conducta relacionada con esta prohibición.

XXVIII. Introducir al Instituto, bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes para su consumo o comercio, salvo que para el caso de narcóticos o medicamentos controlados, medie prescripción médica para su consumo; en el caso de detectar a algún trabajador que incurra en esta prohibición se remitirá al mismo y los objetos encontrados ante la autoridad competente;

XXIX. Desatender las disposiciones legales y administrativas para prevenir y disminuir riesgos de trabajo; incluyendo la omisión de los trabajadores en la portación del equipo de trabajo que los proteja y prevenga de posibles accidentes.

XXX. Dejar el servicio para iniciar el disfrute de vacaciones o Licencias que hubiese solicitado, sin haber obtenido la autorización respectiva por escrito; en el entendido de que a partir de la fecha en que dejen de prestar servicios, se computaran las faltas para los efectos legales correspondientes.

XXXI. Realizar actos inmorales o escandalosos, demostraciones de afecto, riñas, acoso sexual, hostigamiento laboral, hacia los pacientes o usuarios de los servicios o cualquier otra conducta efectuada 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; sin trasgredir el disfrute de prestaciones a que tienen derecho los trabajadores.

XXXIII. Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos, prolongar las llamadas telefónicas así como desperdiciar el material de oficina, de aseo o sanitario que suministre el Instituto; o no contestar el teléfono del servicio en que se encuentren.

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 así como sustraerlos fuera del Instituto para su venta o uso personal.

XXXVII. Destruir, sustraer o reproducir intencionalmente, así como traspapelar o utilizar indebidamente, cualquier documento o expediente del Instituto;

00000033



SIN TEXTO



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 sello o exhibir 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 (en el caso de choferes, ocasionar daños a los vehículos en forma intencional, cuando se compruebe que se actuó con negligencia, descuido o imprudencia o se hayan encontrado bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas, narcóticos o enervantes) y demás objetos que estén al servicio del Instituto;

XLI. 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; así como conducir vehículos particulares de aquellos que funjan como sus superiores inmediatos, salir a las afueras del Instituto para esperar vehículos y estacionarlos o permanecer dentro de los mismos para esperar el ingreso a los estacionamientos del Instituto o hacer uso de los vehículos oficiales para actividades ajenas a los servicios del Instituto.

XLII. Hacer uso de los estacionamientos del Instituto sin contar con la autorización correspondiente;

XLIII. Actuar con negligencia, descuido o imprudencia en el desempeño de sus labores;

XLIV. Permanecer en los lugares habilitados para registrar su asistencia, en espera de que concluya su jornada laboral;

XLV. En general, asumir o realizar cualquier conducta que se oponga a las disposiciones contenidas en la Ley, en estas Condiciones y demás disposiciones aplicables.

XLVI. Introducir a oficinas, talleres, laboratorios o a cualquier servicio, objetos voluminosos que no tengan relación con el trabajo y que de cualquier forma afecten la imagen y la operación normal del Instituto.

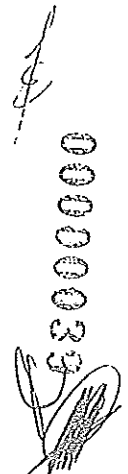
XLVII. Distribuir y asignarse en forma personal los lockers ubicados en los diferentes edificios del Instituto, mismos que se rotaran en forma periódica y estarán sujetos de revisión aleatoria.

XLVIII. Desempeñar sus servicios, uso de prestaciones y derechos bajo cualquier tipo de política interna, procesos internos o disposiciones no contempladas en las presentes condiciones.

XLIX. Sustituir el tiempo de descanso para tomar alimentos de los señalados en el artículo 111 de las presentes condiciones, para actividades distintas a las descritas en dicho precepto, así como establecer el mismo al final de la jornada laboral.

ARTÍCULO 108.- El incumplimiento de las obligaciones 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.

00000039



SIN TEXTO  
SIN TEXTO



SIN TEXTO

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.

La hora de guardería podrá ser utilizada por todos aquellos trabajadores que conforme a derecho les corresponda, independientemente de la jornada que les sea asignada, en el entendido de que la misma tiene por objeto el aseguramiento y protección y bienestar de sus hijos menores de seis años."

ARTÍCULO 114.- Cuando un Trabajador se sintiese enfermo durante su jornada de trabajo, el jefe inmediato podrá autorizar su salida únicamente con el objeto de que acuda al servicio médico del ISSSTE. El Trabajador al reanudar sus labores, deberá exhibir en su caso la Licencia Médica que le hubiese sido expedida o los comprobantes u hoja de urgencias de haber asistido al servicio médico del ISSSTE. En caso de que el médico tratante no haya extendido licencia médica a su favor, la constancia de tiempo no puede ser tomada en cuenta como tiempo efectivo laborado.

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 escrutando la opinión del sindicato.

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

00000041

SIN TEXTO

Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo o como se denomine en su caso, y demás disposiciones legales y administrativas en la materia.

Por lo que hace al descanso adicional por concepto de riesgos, únicamente se podrá disfrutar en el año calendario vigente.

ARTÍCULO 120.- Los descansos a que se refiere el Artículo 28 de la Ley, relacionados con la Licencia por Maternidad y los descansos para amamantar 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, en el término de quince días naturales posteriores a la baja del puesto al que hubiese sido promovido; siempre y cuando haya reservado su plaza de base en términos de lo dispuesto por el artículo 5º Transitorio de la Ley.
- 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 los casos a que se refieren los incisos A), B) y C) de 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, sin necesidad de efectuar la reserva de plaza cada seis meses ni solicitar prórroga de la misma.

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 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.

00000042

SIN TEXTO



## 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;

00000000  
00000043

SIN TEXTO

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 y considerado como circunstancia justificada:

- I. Por duelo, en el fallecimiento de familiares de primer y segundo grado en línea recta ascendente, descendente y colateral; 01111111111
- 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 doce 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 refiera este artículo. Los días correspondientes a esta fracción, serán acumulables con los límites establecidos en la siguiente fracción.
- 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 del acta 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 para efectos de organización de los servicios, sin que el mismo se considere ni condicione su autorización para el goce de esta prestación, comunicando tal situación al Titular sólo en el caso de las Licencias sin goce de Sueldo, con copia a la Subdirección de Recursos Humanos para su validación, 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.

00000044

SIN TEXTO

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 o 16 de cada mes.

ARTÍCULO 130.- Los Trabajadores con plaza de base, que estén ocupando una plaza interina, provisional o de confianza y requieran solicitar 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 trescientos sesenta y cinco días y se podrá solicitar para gozarlas continua o discontinuamente por prórroga sin rebasar el periodo correspondiente de acuerdo a la antigüedad de cada trabajador en los términos y con las modalidades que se establecen en este capítulo. Los Trabajadores deberán dar aviso de su reincorporación, con cuando menos 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 y a su jefe 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, con excepción de las Licencias sin goce de sueldo.

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 hayan solicitado una Licencia Sin Goce de Sueldo, tendrán derecho a disfrutar únicamente de la parte proporcional de vacaciones que les correspondan por el tiempo laborado.

### Sección Tercera: Suplencias

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

0000005

SIN TEXTO

- 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 periodo 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**  
**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:

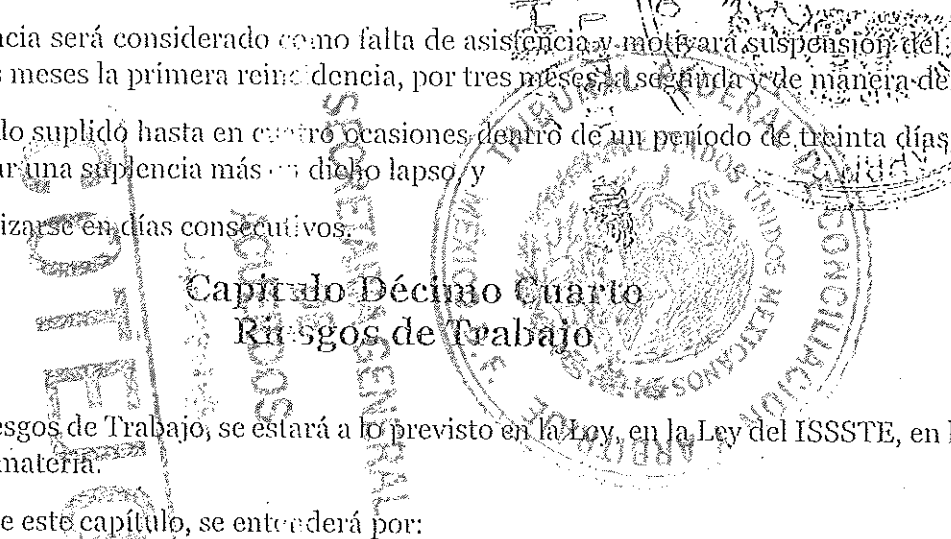
I. **RIESGOS DE TRABAJO:** Los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los Trabajadores con motivo de sus labores o en el ejercicio de ellas y se registrarán de acuerdo a lo establecido por el Artículo 137 de estas Condiciones.

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.



57000000

[Handwritten signature]

SIN TEXTO



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.

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 accidente de Trabajo dentro del Instituto y de acuerdo a la gravedad del caso, se canalizará al trabajador al servicio de urgencias de este Instituto sin que el mismo sustituya la atención médica que el trabajador accidentado deba recibir en el ISSSTE; para lo cual deberá presentarse al servicio médico de urgencias del hospital que le corresponda o a su Clínica de Medicina Familiar a efecto de obtener el documento en que conste la valoración inicial que le permita solicitar el formato RTO2 para su calificación de probable accidente de trabajo, en términos de lo dispuesto por la Ley 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 6o 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 6o 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;

SIN TEXTO  
OLKELNIS

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.

En caso de que un trabajador exceda el número de licencias con sueldo y medio sueldo de acuerdo a su antigüedad, y de lo establecido en el artículo 37 de la Ley del ISSSTE, tendrá derecho a solicitar el subsidio a que hace referencia dicho numeral en tanto persistan las causas que impidan su incorporación al trabajo en los términos que la Ley de materia señale o en su caso iniciar su trámite para que le sea dictaminada la invalidez correspondiente."

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, la otorgará directamente el ISSSTE y se registrará por lo dispuesto en su Ley y Reglamentos.

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 ISSSTE 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 derivado de los servicios que prestan, sufran una disminución en sus facultades físicas o mentales que les incapacite para continuar desempeñando en forma eficiente el empleo que ocupan, el Instituto procurará 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 observará lo siguiente:

I. Integrar la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene 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 así como determinar los trabajadores que sean sujetos del beneficio adicional por concepto de riesgos y en su caso quien no cumple con los requisitos para ser acreedor. Estas Comisiones sesionarán dentro de las horas de trabajo en forma gratuita.

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;

00000048  


SIN TEXTO

- 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 e Higiene 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 e Higiene 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 e Higiene 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, deberán presentar junto con la documentación que les sea solicitada, certificado médico expedido por Centro de Salud de la Ciudad de México, para comprobar que poseen buena salud y aptitud para el trabajo;

00000000  
65000049

SIN TEXTO

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, once mil pesos en vales.
- B). Por 25 años de servicio, trece mil doscientos pesos en vales.
- C). Por 30 años de servicio, dieciséis mil quinientos pesos en vales.
- D). Por 35 años de servicio, diecinueve mil ochocientos pesos en vales.
- E). Por 40 años de servicio, veintidós mil pesos en vales.
- F).- Por 45 años de servicio, veintisiete mil quinientos pesos en vales.
- G). Por 50 años de servicio, treinta y tres mil pesos en vales.
- H). Por cada 5 años después de los 50 de servicio, se otorgarán treinta y ocho mil quinientos pesos en vales.

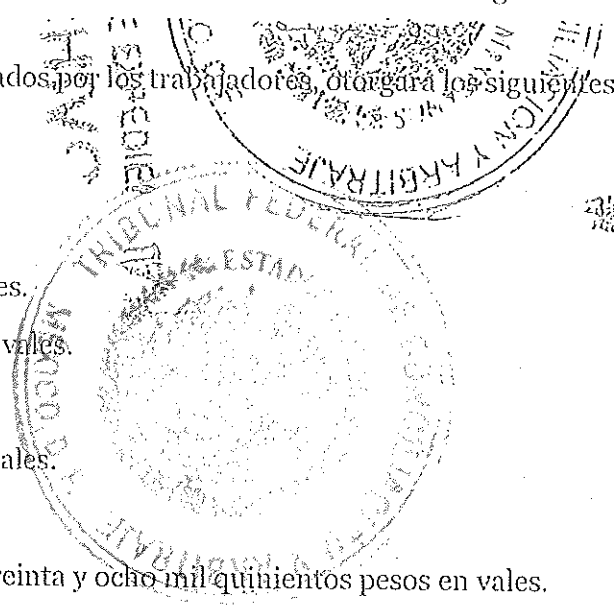
El tiempo laborado que se considera para efectos de este artículo será el que tenga vigente el trabajador al día 12 de octubre de cada año, fecha en que se hace entrega de dicho reconocimiento, considerando la fecha de la asignación de la plaza y de su inscripción al Sector Salud, ramo Federal. Asimismo, la antigüedad será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados al Instituto a partir de la ocupación de una plaza federal con aportaciones directas al ISSSTE.

En caso de que algún trabajador haya disfrutado de Licencias sin Goce de Sueldo, el tiempo solicitado por este concepto no será considerado para efectos de antigüedad, en virtud de que el mismo no corresponde a tiempo laborado en forma efectiva.

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;



00000050

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'V. [unclear]', is written at the bottom right of the page.

SIN TEXTO



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 encuentre incapacitado físicamente para el trabajo;

IV. Cuando se observe que algún Trabajador concurre a las 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 Estímulos y Recompensas

ARTÍCULO 153.- Los estímulos y recompensas a que tendrán derecho los Trabajadores, serán los que señale la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles. Podrán ser candidatos a obtener premios, estímulos y recompensas todos los Trabajadores que hayan 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 económicas 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 distingan 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.

00000051

SIN TEXTO  
OLGELNIS

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.

ARTÍCULO 157.- 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 \$ 500,500.00 (Quinientos mil quinientos pesos 00/100M.N.) integrado de la siguiente manera: El Instituto aportará la cantidad anual de \$ 470,500.00 (Cuatrocientos setenta mil quinientos pesos 00/100 M.N.) y el Sindicato aportará la cantidad anual de \$ 30,000.00 ( Treinta mil pesos 00/100 M.N.); cantidades que se distribuirán de la siguiente manera:

- 360 Becas de \$1100.00 (Mil cien pesos 00/100 M.N.) a estudiantes del nivel elemental. (Primaria y Secundaria);
- 50 Becas de \$1,430 (Mil cuatrocientos treinta pesos 00/100 M.N.) a estudiantes de Nivel Medio y;
- 20 Becas de \$1,650 (Mil seiscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) a estudiantes de Nivel Superior.

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

### Capítulo Décimo Sexto Medidas Disciplinarias

ARTÍCULO 158.- 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.

00000052

SIN TEXTO

ARTÍCULO 159.- 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 160.- 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 al Sindicato, interviniendo este último para el efecto de invitar al trabajador a corregir su conducta.

ARTÍCULO 161.- 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 162.- 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;
- IV. Remoción a otro Departamento;
- V. 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.

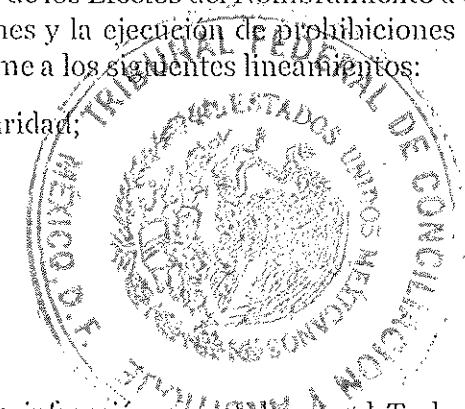
ARTÍCULO 163.- Se aplicará una Nota Mala a los Trabajadores en caso de reincidencia cuando:

- 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 164.- 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.

COTI

SECRETARIA DE ACUERDOS DE



00000053

SIN TEXTO

Además se aplicarán descuentos en los siguientes casos:

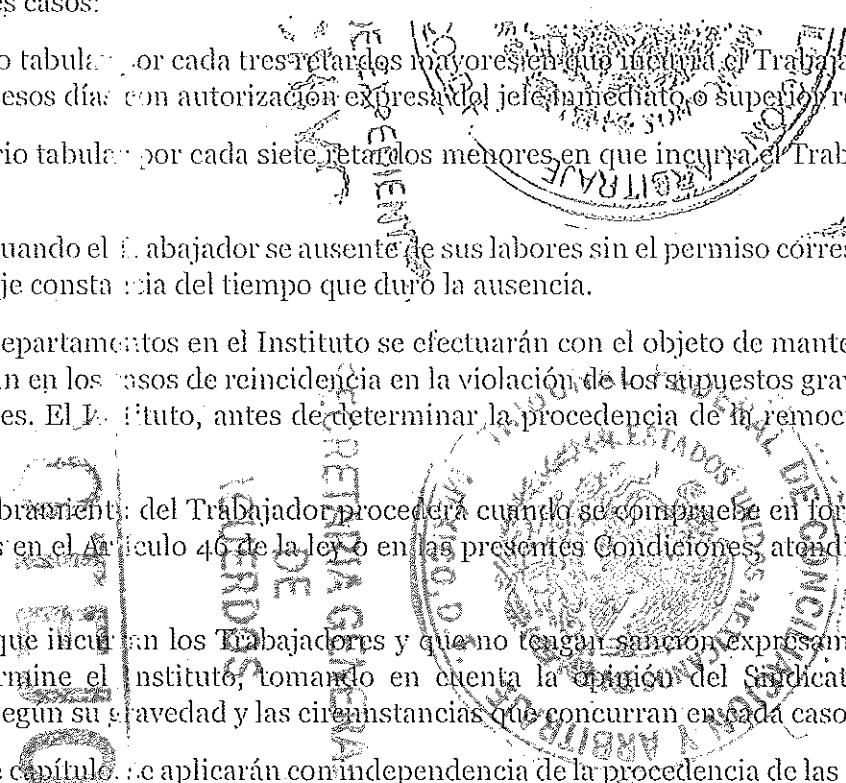
- I. El descuento correspondiente a 1 día de salario tabular por cada tres retardos mayores en que incurra el Trabajador en el término de un mes, siempre que hubiese prestado servicios esos días con autorización expresa del jefe inmediato o superior respectivo;
- II. El descuento correspondiente a 1 día de salario tabular 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 mediante documento a través del cual el jefe inmediato deje constancia del tiempo que duró la ausencia.

ARTÍCULO 165.- 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 166.- 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 167.- 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 concurren en cada caso.

ARTÍCULO 168.- Las sanciones previstas en este capítulo se aplicarán con independencia de la procedencia de las disposiciones legales y administrativas que al efecto correspondan.



1-1-1  
 ) 000000054  
 [Handwritten signature]

SIN TEXTO  
OLYMPIA



TRANSITORIO

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.

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, procurarán los medios idóneos para difundir y dar a conocer las presentes Condiciones Generales de Trabajo a los Trabajadores

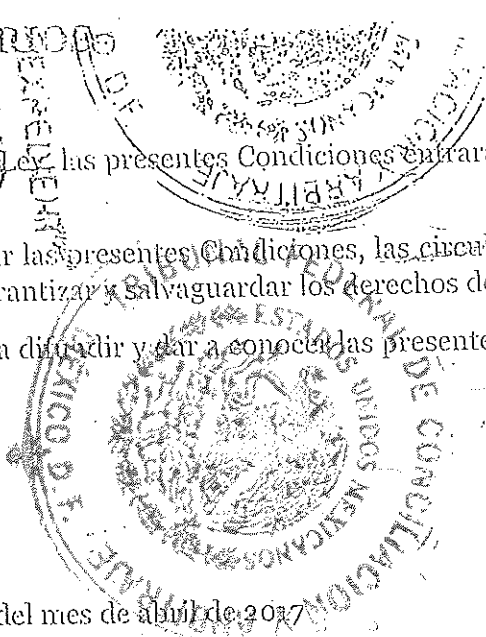
Ciudad de México a los 12 días del mes de abril de 2017

DR. DAVID KERSHENOBICH STALNIKOWITZ  
DIRECTOR GENERAL DEL INCMNSZ

LIC. ENF. MARIA EVA SANCHEZ RESENDIZ  
PRESIDENTA DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL SUTINCMNSZ

COMITÉ

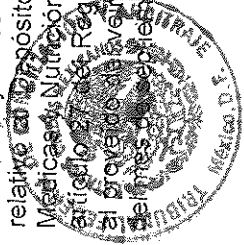
SECRETARIA GENERAL DE TRABAJADORES



EL SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:

CERTIFICA:

Que las presentes copias fotostáticas que sella constantes de cincuenta y tres fojas útiles por ambas caras, concuerdan fielmente con su originales que se tienen a la vista y obra a fojas de la tres a la cincuenta y cinco de autos, en el expediente registrado bajo el número 29/17 Primer Cuaderno, relativo al amparo de la Nutrición Salvador Zubirán, lo que certifico con fundamento en las fracciones VIII y IX del artículo 107 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en cumplimiento del proveído de fecha quince de agosto de dos mil dieciséis. - En la Ciudad de México, a los siete días del mes de septiembre de dos mil dieciséis. - Doy fe.

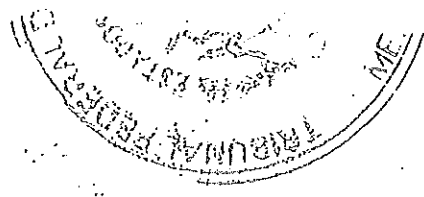
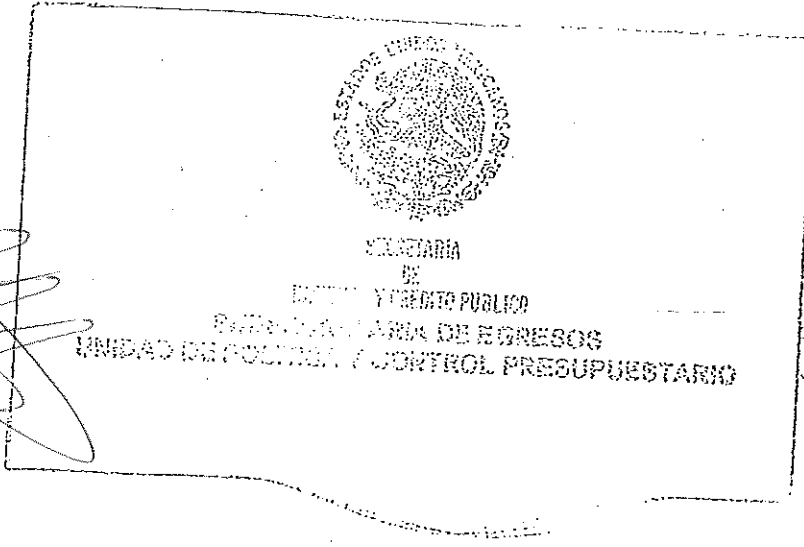


EL SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

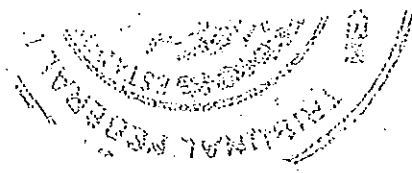
SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS

ALEJANDRO MARQUEZ MOTA

AMM/cdt\*



INFORMACION A R



SECRETARIA DE ACUERDOS