



Oficio No. 307-A.- **0470**

Ciudad de México a 19 de febrero de 2018

**MVZ. MONTSERRAT ARROYO KURIBREÑA**  
**DIRECTORA GENERAL DE PRODUCTORA NACIONAL DE**  
**BIOLÓGICOS VETERINARIOS**  
**P R E S E N T E**

Me refiero a las Condiciones Generales de Trabajo de la Productora Nacional de Biológicos Veterinarios, las cuales habrán de regular la relación laboral entre esa Entidad y sus trabajadores de base, que se remitieron para los efectos a que alude el artículo 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional.

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

No se omite señalar que el gasto que origine la aplicación de las Condiciones Generales de Trabajo de referencia, será con cargo al presupuesto aprobado al ejecutor de gasto, por lo que no se realizarán ampliaciones presupuestarias para este concepto.





Oficio No. 307-A.-0470

Página 2 de 2

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE  
EL TITULAR

A. ISAAC GAMBORA LOZANO

SECRETARIA GENERAL  
DE  
ACUERDOS

ANEXO: CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

C.C.P.-LIC. FERNANDO GALINDO FAVELA.- SUBSECRETARIO DE EGRESOS.- PRESENTE.  
ACT. ALEJANDRO SIBAJA RÍOS.- DIRECTOR GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y  
PRESUPUESTO "B".- PRESENTE.

VOLANTE NO. 1800458  
AIGL/MAFG/PRFR/ATD/BGG



## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA PRODUCTORA NACIONAL DE BIOLÓGICOS VETERINARIOS

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA PRODUCTORA NACIONAL DE BIOLÓGICOS VETERINARIOS QUE, DESPUÉS DE ESCUCHAR LA OPINIÓN DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCTORA NACIONAL DE BIOLÓGICOS VETERINARIOS CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 87 Y 91 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, LOS ARTÍCULOS 126 Y 127 DE LA CARTA MAGNA, EMITE SU TITULAR LA MVZ. MONTSERRAT ARROYO KURIBRENA, DIRECTORA GENERAL.

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1º.** De conformidad con lo establecido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán de observancia obligatoria y se aplicarán para el personal permanente con cargos o plazas de base de la Productora Nacional de Biológicos Veterinarios, durante la vigencia de su relación laboral.



Las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán revisadas por el Sindicato Único de Trabajadores de la Productora Nacional de Biológicos Veterinarios, cada 3 años.

**SECRETARIA DE AGRICULTURA,  
GANADERIA Y CRONO PUBLICO  
SUBSECRETARIA DE EGRESOS  
UNIDAD DE POLITICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO**

Tomando en cuenta la opinión del Sindicato, para otorgar certeza jurídica a la revisión de las mismas como marca la normatividad aplicable, la propuesta de revisión de las Condiciones Generales de Trabajo será presentada por la Dirección General de "PRONABIVE" a la H. Junta de Gobierno para que surtan los efectos legales correspondientes y sea la Titularidad de "PRONABIVE" quien las emita de conformidad con los artículos 87 y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las prestaciones y beneficios contenidos en las presentes Condiciones Generales de Trabajo de la "PRONABIVE" no podrán ser modificados por los representantes de la Entidad y los representantes del Sindicato a través de convenios o acuerdos fuera de las mismas.

**ARTÍCULO 2º.** Para los efectos de este ordenamiento los siguientes términos tendrán la connotación que se indica:

- I. Productora Nacional de Biológicos Veterinarios como "PRONABIVE".
- II. El C. Director General de la Productora Nacional de Biológicos Veterinarios como "El Titular".
- III. El Sindicato Único de Trabajadores de la Productora Nacional de Biológicos Veterinarios como "El Sindicato".
- IV. Los Trabajadores permanentes de base, los trabajadores interinos y provisionales de base de la Productora Nacional de Biológicos Veterinarios como "El Trabajador".
- V. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional como "La Ley".

- VI. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado como "La Ley del ISSSTE".
- VII. Las Condiciones Generales de Trabajo de la Productora Nacional de Biológicos Veterinarios como "Las Condiciones".
- VIII. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como "El Tribunal".
- IX. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como "El ISSSTE".
- X. Las demás disposiciones legales y organismos serán mencionados por su propio nombre.

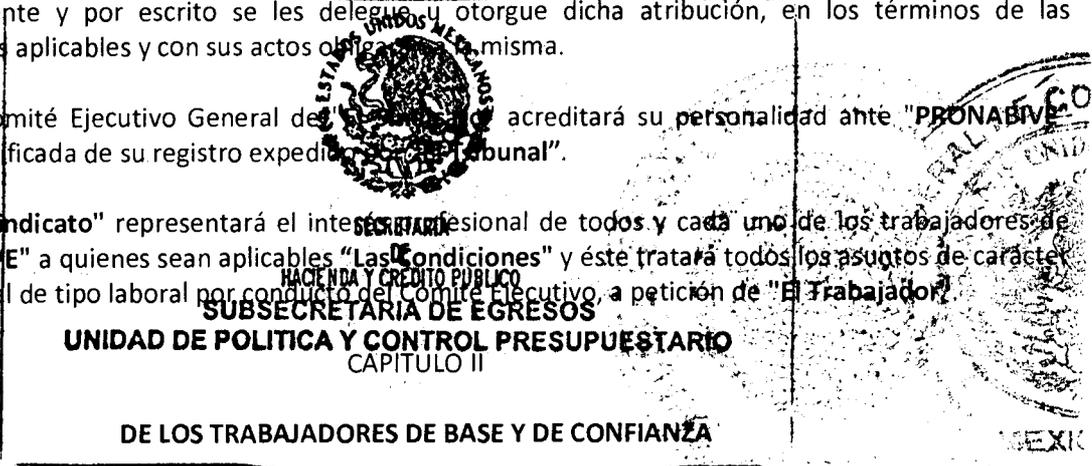
**ARTÍCULO 3°** La relación jurídica entre PRONABIVE y "El Trabajador" se regirá por "La Ley", las presentes Condiciones y en lo no previsto por:

- I. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- II. La Ley Federal de Trabajo, el Código Civil Federal, El Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.
- III. "La Ley del ISSSTE".

**ARTÍCULO 4°.** En las relaciones laborales "El Titular" actuará en el ámbito de su competencia, y en tal caso, será representante de "PRONABIVE" y en su caso por el o los funcionarios legalmente autorizados por el mismo a quienes expresamente y por escrito se les delegue u otorgue dicha atribución, en los términos de las disposiciones legales aplicables y con sus actos obligados a la misma.

**ARTÍCULO 5°.** El Comité Ejecutivo General de "PRONABIVE" acreditará su personalidad ante "PRONABIVE" mediante copia certificada de su registro expedido por el Tribunal".

**ARTÍCULO 6°.** "El Sindicato" representará el interés profesional de todos y cada uno de los trabajadores de base de "PRONABIVE" a quienes sean aplicables "Las Condiciones" y éste tratará todos los asuntos de carácter colectivo o individual de tipo laboral por conducto del Comité Ejecutivo a petición de "El Trabajador".



**ARTÍCULO 7.** Son trabajadores de confianza aquellos que realizan las funciones a que se refiere el Artículo 5° de "La Ley", así como aquellos que señale el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal y el específico en "PRONABIVE" y por ende, quedarán excluidos del régimen establecido en "Las Condiciones".

En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo Institucional de Puestos, participarán conjuntamente "PRONABIVE" y "El Sindicato" en los temas que les sean aplicables para elaborar la propuesta del mismo en términos del artículo 20 de "La Ley", y que, de acuerdo con la Normatividad aplicable en PRONABIVE, deberá ser autorizado por la Coordinadora de Sector, así como por las Secretarías de la Función Pública y de Hacienda y Crédito Público.

Para los efectos de la clasificación de puestos se aplicarán en su caso el Artículo Primero Transitorio del Decreto del 28 de diciembre de 1982, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de febrero de 1983, y del Artículo Primero Transitorio del Decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 1984.

**ARTÍCULO 8°.** "El Trabajador" que de acuerdo al artículo anterior sea sindicalizado será inamovible.

11

"El Trabajador" provisional con puesto-plaza presupuestal de nuevo ingreso, será inamovible después de 6 meses de servicio ininterrumpidos.

"El Trabajador" interino y provisional contratado por tiempo fijo será inamovible, mientras dure su relación laboral, siempre y cuando no exista causal en contrario.

**ARTÍCULO 9°.** "El Trabajador" interino que haya prestado sus servicios por más de dos años, sin interrupción mayor de 6 meses en dicho lapso, podrá aspirar a un puesto-plaza permanente mediante movimiento escalafonario con autorización y otorgamiento de la plaza por la vía Sindical o Institucional y de acuerdo a sus labores.

**ARTÍCULO 10°.** "El Trabajador" de base deberá ser de nacionalidad mexicana y solo podrá ser sustituido por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por "El Titular" escuchando a "El Sindicato".

**ARTÍCULO 11°.** En los casos de que "El Trabajador" sea promovido a un puesto de confianza podrá volver a ocupar su puesto de base computando para efectos de antigüedad el tiempo que haya desempeñado el puesto de confianza, se constata que el trabajador interino el que lo sustituya en el tiempo que regrese a ocupar el puesto que dejó.



Quando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá "El escalafón", "El titular" de "PRONABIVE" escuchando la opinión de "El Sindicato" nombrará y removerá libremente a "El Trabajador" interino que debe cubrirle.

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO  
SUBSECRETARIA DE EGRESOS  
UNIDAD DE POLITICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO

Las vacantes temporales mayores de seis meses, serán ocupadas por riguroso escalafón, pero "El Trabajador" ascendido será nombrado en todo caso con el carácter de provisional, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingrese al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y "El Trabajador" provisional de la última categoría correspondiente dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para "El Titular". Salvo el caso en que sea posible reubicarlo en otro puesto.

El personal de nuevo ingreso que ocupe una vacante definitiva, dejará de ser considerado trabajador provisional una vez que haya cumplido seis meses de ocupada en forma ininterrumpida, y en caso de que su labor no haya sido eficiente y eficaz, "El Titular" podrá dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad para "PRONABIVE", informándole lo relativo a "El Sindicato".

CAPITULO III

REQUISITOS DE ADMISION

**ARTÍCULO 12°.** Son requisitos de admisión:

- I. Presentar la solicitud en la forma oficial que autorice "PRONABIVE".
- II. Tener como mínimo 18 años cumplidos en el momento de la designación. En el supuesto de que se manejen fondos y valores, la edad de "El Trabajador" será mínimo de 20 años de edad.
- III. Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso previsto por el Artículo 9° de "La Ley".
- IV. Tener la escolaridad o los conocimientos y los requerimientos específicos del puesto-plaza
- IV. No padecer enfermedad transmisible o incapacidad derivada de un riesgo de trabajo dictaminado, que le impida desempeñar el puesto-plaza a que aspira.

MA

El cumplimiento de los requisitos anteriores, se deberá comprobar en su caso con los siguientes documentos:

- a) Acta de nacimiento.
- b) Registro Federal de Contribuyentes.
- c) Cartilla del servicio militar obligatorio, en su caso.
- d) Comprobante de estudios.
- e) Dos cartas de recomendación.
- f) Certificado Médico.
- g) Dos fotografías tamaño infantil.
- h) Curriculum Vitae, en su caso.
- i) Comprobante de domicilio.
- j) Constancia expedida por la Secretaria de la Función Pública en la que se establezca que no se encuentra inhabilitado para ocupar un cargo en la Administración Pública Federal.

**ARTÍCULO 13°.** Además de los requisitos y presentación de la documentación que se señala en el artículo anterior, los aspirantes podrán optar por sustentar y aprobar los exámenes que en su caso aplique voluntariamente el jefe inmediato superior o al Titular de la Unidad de Recursos Humanos y Capacitación, sólo como medida de selección para la toma de decisiones en la expedición del nombramiento de uno de varios aspirantes.

**ARTÍCULO 14°.** Los profesionistas, además de los requisitos de admisión, deberán presentar cedula profesional o título Profesional, en el supuesto de no estar titulado deberán presentar comprobante de terminación de estudios, o en su caso carta de Pasante.

**ARTÍCULO 15°.** Los extranjeros independientemente de satisfacer los requisitos anteriores, deberán acreditar que se encuentran autorizados por la Secretaría de Gobernación para el desempeño de actividades remuneradas y su correcta calidad migratoria. Para el caso de profesionistas, deberán comprobar que cuentan con la autorización de la Dirección General de Profesiones en los casos en que corresponda para ejercer la profesión de que se trate.

**UNIDAD DE POLITICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO**

**CAPITULO IV**

**NOMBRAMIENTOS**

**ARTÍCULO 16°.** La relación laboral entre "PRONABIVE" y "El Trabajador" se acreditará con la constancia de nombramiento respectiva o con su inclusión en la nómina de pago o, en su defecto, la calidad de "El Trabajador" podrá acreditarse con la credencial vigente de la Entidad o cualquier otro documento oficial que supla a los anteriores o compruebe la prestación del servicio.

Para los efectos anteriores, "PRONABIVE" expedirá a todo trabajador la constancia de nombramiento correspondiente, que deberá contener los datos a que se refiere el Artículo 15 de "La Ley" y que son los siguientes:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio particular del nombrado.
- b) Los servicios que deben prestarse, los cuales se determinarán con la mayor precisión posible.
- c) El carácter del nombramiento en los términos del Artículo 19 de "Las Condiciones".
- d) Duración de la jornada de trabajo y horario al que se sujetará, así como el sueldo y demás prestaciones.
- e) El área en que prestará sus servicios o en su caso el Departamento.

12

f) La categoría, el sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir "El Trabajador".

"El Trabajador" permanente, independientemente de que estén incluidos en la nómina de pago, "PRONABIVE" les expedirá a solicitud de este, la constancia respectiva, que satisfaga los mismos requisitos del Artículo 15 de "La Ley".

La falta del nombramiento no afectará los derechos de "El Trabajador" de base, si éste acredita tal calidad mediante otro documento oficial que lo supla o compruebe en su caso la prestación del servicio.

**ARTÍCULO 17°.** Queda prohibido el ingreso a "PRONABIVE" de personas con el carácter de meritorias.

**ARTÍCULO 18°.** El nombramiento deberá ser expedido por "El Titular" o por el funcionario de "PRONABIVE" facultado legalmente para hacerlo.

**ARTÍCULO 19°.** Los nombramientos podrán ser:

- I. Definitivos.
- II. Provisionales e interinos.
- III. Por tiempo fijo.

Son nombramientos definitivos los que se expiden para cubrir vacantes definitivas o puestos-plaza de nueva creación.

Son nombramientos provisionales los que se expiden a trabajadores que deban ocupar vacantes temporales mayores de seis meses, originadas por licencias sin goce de sueldo otorgada al titular de puesto-plaza, para ocupar un cargo de confianza o de elección popular.

También serán provisionales los nombramientos que se expiden para cubrir la vacante que quede cuando se dicte la baja de un trabajador y éste reclame su reinstalación ante "El Tribunal", hasta que se dicte resolución que quede firme.

De igual manera serán provisionales los nombramientos que se expidan para los casos señalados en el penúltimo párrafo del artículo 40 de la Ley.

Son nombramientos interinos los que se expiden a trabajadores para ocupar vacantes temporales que no excedan de seis meses, en este caso no se moverá el escalafón, "El Titular" nombrará y removerá libremente a "El Trabajador" interino que deba cubrirla.

**ARTÍCULO 20°.** Expedido el nombramiento de "El Trabajador" de nuevo ingreso éste deberá tomar posesión del empleo inmediatamente a la fecha en que se haya notificado su designación o en la fecha en que se le indique al momento de recibir la designación, y en caso de que no lo haga, dicho nombramiento quedará sin efecto.

CAPITULO V

DEL SALARIO

**ARTÍCULO 21°.** Sueldo o salario es la cantidad que se paga al trabajador a cambio de sus servicios y que se establece específicamente en el presupuesto de egresos para el puesto-plaza que se menciona en el nombramiento o en su caso, la cantidad que se fije en el tabulador general autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, quedando integrados dichos sueldo o salarios con las demás percepciones económicas que se asignen al trabajador en razón de los servicios que preste.

**ARTÍCULO 22°.** Los pagos se efectuarán en el lugar en que "El Trabajador" preste sus servicios y se harán precisamente en moneda nacional en efectivo o mediante depósito bancario con alguna institución bancaria dentro de la jornada normal.

**ARTÍCULO 23°.** Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de "El Trabajador" en los casos siguientes:

- I. Por deudas contraídas con "PRONABIVE", por concepto de préstamos de escrituración, apoyos por defunción, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas, o
- II. Por retención del impuesto conforme a lo dispuesto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, así como del Sistema de Ahorro para el Retiro.
- III. Por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que "El Trabajador" hubiere manifestado previamente y de manera expresa su conformidad, así como el Fondo Nacional de Ahorro Capitalizable (FONAC), "PRONABIVE" se responsabilizará de que estos descuentos figuren en las nóminas de pago respectivas y también hacer los ajustes a sus incrementos de acuerdo a la Normatividad aplicable.
- IV. Por descuentos ordenados por "El ISSSTE", o por Compañías Aseguradoras, con motivo de obligaciones contraídas por "El Trabajador".
- V. Por los descuentos ordenados por autoridades judiciales competentes, para cubrir pensiones alimenticias que fueran exigidas a "El Trabajador".
- VI. Para cubrir obligaciones a cargo de "El Trabajador", en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de vivienda, siempre que la afectación se haga mediante Fideicomiso o Institución Nacional de Crédito autorizada para tal efecto.
- VII. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación, mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos para estos conceptos.

Estos descuentos deberán haber sido aceptados previamente por "El Trabajador" y no podrán exceder del 30% del salario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del 10% del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones IV, V, VI y VII de este artículo.

**ARTÍCULO 24°.** El pago de salario que perciba "El Trabajador" será cubierto por quince días, en caso de que el día de pago no sea laborable, éste se cubrirá automáticamente.

**ARTÍCULO 25°.** Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria. El trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas y en caso de que sean más de nueve horas a la semana, quedará a voluntad de "El Trabajador" laborarlo. El pago de ese tiempo se cubrirá conforme a lo estipulado en el artículo 68° de La Ley Federal del Trabajo.

Para trabajar tiempo extraordinario se requiere la autorización por escrito del jefe facultado para ello, y, en caso de ser mayor de nueve horas a la semana, la conformidad por escrito de "El Trabajador".

**ARTÍCULO 26°.** "El Trabajador" que preste sus servicios en día domingo, tendrá derecho al pago de una prima dominical de un 25% sobre el monto de su sueldo presupuestal de un día ordinario de trabajo.

**ARTÍCULO 27°.** En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones, "El Trabajador" recibirá salario íntegro.

**ARTÍCULO 28°.** "El Trabajador" que disfrute vacaciones, percibirá una prima adicional de 50% sobre el sueldo presupuestal que le corresponda durante dicho período, y serán pagadas conforme al presupuesto autorizado en los meses de junio y diciembre de cada año.

**ARTÍCULO 29°.** Es nula la cesión de salarios a favor de terceras personas.

**ARTÍCULO 30°.** Los salarios deberán pagarse a "El Trabajador" o a la persona que designe para que los reciba en su nombre, previa carta poder debidamente requisitada.

**ARTÍCULO 31°.** "El Trabajador" tendrá derecho a un aguinaldo anual, que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos de la Federación, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero y que será equivalente a 40 días de salario, cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal dictará en su caso, las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que "El Trabajador" hubiere prestado sus servicios por menos de un año.

**ARTÍCULO 32°.** Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, "El Trabajador" tendrá derecho al pago de una prima como complemento de salario. En el Presupuesto de Egresos correspondiente, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima (quinquenio).

CAPITULO VI

DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, DE LOS HORARIOS Y DEL CONTROL DE ASISTENCIA

**ARTÍCULO 33°.** La jornada de trabajo en "PRONABIFE" será la dispuesta en los artículos 21 y 22 de "La Ley".

**ARTÍCULO 34°.** De acuerdo con "El Titular", se podrán designar las funciones o servicios que consideren no deben suspenderse, sin menoscabo de que a "El Trabajador" se le pague en su caso, el tiempo extraordinario trabajado y sin perjuicio de que disfrute del descanso semanal.

**ARTÍCULO 35°.** "El Trabajador" que realice trabajo extraordinario debidamente autorizado, tendrá derecho a que este le sea remunerado. El trabajo extraordinario solo se autorizará y se pagará cuando "El Trabajador" lo realice previa autorización por escrito del Jefe del Departamento al que este adscrito, con el visto bueno del Director o Subdirector correspondiente, y que sea turnado a la Unidad de Recursos Humanos y Capacitación, para su pago.

**ARTÍCULO 36°.** Para efectos del pago de horas extraordinarias, se deberá estar a lo dispuesto por "La Ley" y para efectuar el cómputo del tiempo extraordinario trabajado, "El Titular" establecerá el procedimiento para cubrirlo, el cual se hará en efectivo y/o con depósito bancario en la cuenta de "El Trabajador" en la siguiente quincena en la que se laboró el tiempo extraordinario.

**ARTÍCULO 37°.** "El Trabajador" se sujetará al sistema de reloj marcador a través de tarjetas personales o en su caso a las listas de asistencia que se formulen o cualquier otro medio que establezca "El Titular".

**ARTÍCULO 38°.** "El Trabajador" está obligado a asistir puntualmente al desempeño de sus labores y a registrar las horas de su entrada y salida en la tarjeta marcadora personal o en cualquier otra forma que al efecto se establezca, "El Trabajador" deberá firmar su tarjeta el primer día de cada mes o el día que se establezca como registro de asistencia. Se exceptuará del control de asistencia a "El Trabajador" que en forma expresa de "El Titular" o del servidor público designado por este último, haya autorizado en razón de la naturaleza del servicio o de las circunstancias que medien.

**ARTÍCULO 39°.** "El Trabajador" dispondrá de un lapso de tolerancia de 10 minutos contados a partir de la hora reglamentaria de entrada, y deberá checar su tarjeta o Registro de asistencia ya vestido con la ropa de trabajo correspondiente. Después de ese lapso y hasta los 20 minutos siguientes, se considerará retardo, sin que se haga descuento alguno si es por primera vez en la quincena, en los casos en que se tenga dos retardos, se aplicará la siguiente sanción:

- I. De 8:11 a 8:20, se descontará a "El Trabajador" el 25% del salario que perciba por día.
- II. De 8:21 a 8:30, se descontará a "El Trabajador" el 35% del salario que perciba por día.
- III. De 8:31 en adelante, se considerará como día no laborado, salvo que el jefe inmediato de "El Trabajador" le autorice por escrito que preste sus servicios por ese día y se comprometa a reponer el tiempo que llegó tarde, después de su jornada normal de trabajo, comunicándole lo relativo a la Unidad de Recursos Humanos y Capacitación. Este beneficio se otorgará siempre y cuando no exceda el retardo de una hora a partir de la entrada de labores, y se concederá dos veces como máximo al mes.

**ARTÍCULO 40°.** Cuando "El Trabajador" falte a sus labores sin causa justificada, dejará de percibir el salario correspondiente a la jornada no laborada y se descontará también la parte proporcional de los días de descanso semanal.

**ARTÍCULO 41°.** Cuando "El Trabajador" que por causas no imputables a él, deje de registrar la hora de entrada o salida, no será objeto de sanción si su jefe inmediato expide constancia de que "El Trabajador" asistió a sus labores en horario normal. Se aplicará esta disposición como un máximo de dos justificaciones durante el mes.

CAPÍTULO VII  
DE LAS LICENCIAS, INCAPACITACIONES Y VACACIONES

**ARTÍCULO 42°.** Son días de descanso obligatorio los señalados en el Calendario Oficial del Gobierno Federal vigente publicado en el Diario Oficial de la Federación y los que previamente acordaran "El Titular" y "El Sindicato", como son:

- El 1° de enero;
- El primer lunes de febrero;
- El tercer lunes de marzo;
- El 1° de mayo y 5 de mayo;
- El 16 de septiembre;
- El tercer lunes de noviembre por el 20 de noviembre;
- El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- El 25 de diciembre;
- Sin afectar la productividad y de común acuerdo entre "PRONABIVE" y "El Sindicato", conforme a la organización de las actividades, con aprobación del jefe inmediato y visto bueno del Subdirector o Director de Área, se autorizará para los trabajadores de base, la suspensión de labores el día del cumpleaños de "El Trabajador" y el penúltimo viernes de agosto por motivo del aniversario de "PRONABIVE" y el 10 de mayo para las madres trabajadoras.
- A los trabajadores de base que por cargas de trabajo deban asistir en los días de descanso obligatorio se les repondrá el día a la primera oportunidad posible, de común acuerdo entre "PRONABIVE" y "El Sindicato".

Cuando el día del cumpleaños del trabajador coincida con día inhábil (días de descanso obligatorio, sábado o domingo), no se le otorgará otro día al trabajador. Por lo que hace al día de las madres, si coincide con día sábado o domingo, no se repondrá su otorgamiento con otro día.

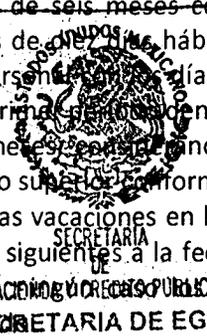
**ARTÍCULO 43°.** Por cada cinco días de labores, "El Trabajador" disfrutará de dos días de descanso consecutivos con goce de sueldo íntegro, los que serán preferentemente el sábado y el domingo.

**ARTÍCULO 44°.** En casos extraordinarios previo acuerdo con "PRONABIVE" a solicitud de "El Sindicato" se podrán celebrar asambleas dentro de la jornada de trabajo, "PRONABIVE" facilitará local para estas asambleas.

**ARTÍCULO 45°.** El jefe inmediato superior facultado podrá dar facilidades necesarias a "El Trabajador" para que asista a las consultas y trámites estrictamente necesarios ante "El ISSSTE" dentro de la jornada de trabajo. "El Trabajador" lo justificará con constancia proporcionada por el instituto y autorización firmada por el superior inmediato y "El Trabajador".

**ARTÍCULO 46°.** "El Trabajador" que tenga más de seis meses consecutivos de servicios, tendrá derecho a disfrutar de dos periodos anuales de vacaciones de ~~quince~~ <sup>diez</sup> días hábiles cada uno, para lo cual, se elaborarán a principio de cada año roles de vacaciones del personal, los días que disfrutarán, dándole preferencia a "El Trabajador" de mayor antigüedad. Tomando el primer periodo dentro de los meses de marzo a septiembre y el segundo periodo dentro de los subsecuentes meses, considerando para los dos periodos la opinión de "El Trabajador" y la autorización de su Jefe inmediato superior conforme a las necesidades del servicio.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutara de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en caso de trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago.



**SECRETARIA DE EGRESOS  
UNIDAD DE POLITICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO**

**ARTÍCULO 47°.** "El Trabajador" que no pueda concurrir a sus labores por enfermedad deberá informarlo vía telefónica a la Unidad de Recursos Humanos y Capacitación o al Área a la cual está adscrito, dentro de las dos horas siguientes a la hora reglamentaria de entrada, siempre y cuando no exista impedimento para hacerlo, como accidente, hospitalización de "El Trabajador", o una causa de fuerza mayor. Las faltas por enfermedad, deberán ser justificadas inmediatamente que reanude sus labores, entregando a su Jefe inmediato Superior la incapacidad de "El ISSSTE", misma que deberá turnarse a la Unidad de Recursos Humanos y Capacitación, a la mayor brevedad para su trámite.

**ARTÍCULO 48°.** Se concederá a "El Trabajador" que tenga como mínimo doce meses de servicio, permiso con goce de sueldo hasta por diez días hábiles durante el año, los cuales no serán acumulables de un año a otro, de lunes a viernes se deberán solicitar con dos días de anticipación y de martes a jueves con un día, y no más de tres días por mes.

**ARTÍCULO 49°.** Las trabajadoras en estado de gravidez, disfrutarán un mes de descanso antes de la fecha en que aproximadamente se fije el parto y de otros dos meses después del mismo, de conformidad con lo que determina "El ISSSTE". La alteración de la fecha fijada para el parto no significará disminución de los tres meses de licencia, siempre y cuando esté determinada por "El ISSSTE". En aquellos casos en que el periodo de vacaciones coincida con el periodo de pre o posparto, la trabajadora podrá, solicitándolo con anticipación, tomar sus vacaciones inmediatamente después de haber cumplido el periodo de licencia de posparto. Durante el tiempo de lactancia, las madres disfrutarán de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, por un periodo sujeto a dictamen médico y máximo de seis meses y en casos de excepción se manejarán de acuerdo a las circunstancias con Visto Bueno de "El Titular".

**ARTÍCULO 50°.** "El Trabajador" podrá faltar a sus labores sin perjuicio de sus prestaciones, cuando obtenga autorización por escrito de su Jefe Inmediato Superior, turnando dicha autorización a la Unidad de Recursos Humanos y Capacitación, a más tardar el día posterior, en los casos siguientes:

- a) Los varones cinco días hábiles cuando nazcan sus hijos, a partir del nacimiento, con fundamento en el artículo 29 del Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 2017.
- b) Tres días hábiles en caso de fallecimiento de sus padres, hermanos, cónyuges e hijos, a partir de la fecha de fallecimiento.

**ARTÍCULO 51°.** En caso de enfermedad debidamente comprobada de los hijos, "El Trabajador" cuando tenga y demuestre custodia de dichos menores, tendrá derecho a que se le conceda permiso con goce de salario íntegro hasta por siete días hábiles por año, previa comprobación médica de "El ISSSTE", para que atiendan a los menores, los demás días serán considerados como económicos.

**ARTÍCULO 52°.** En caso de accidente de trabajo que sufra "El Trabajador" y que requiera por urgencia hospitalización y atención inmediata, éste o sus familiares deberán presentar a "PRONABIVE", la hoja de valoración del hospital de "El ISSSTE", el certificado de lesiones y el formato RT-02 denominado Certificado Médico Inicial.

**ARTÍCULO 53°.** Cuando "El Trabajador" de acuerdo con la Ley del ISSSTE cumpla con los requisitos para obtener pensión por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada, podrá iniciar los trámites correspondientes para la obtención de cualquiera de las mencionadas pensiones, solicitando a "PRONABIVE" por única vez y a través de "El Sindicato" licencia con goce de sueldo o salario de tres meses.

**ARTÍCULO 54°.** "El Trabajador" de "El ISSSTE" podrá solicitar licencias sin goce de sueldo o salario y con goce de sueldo o salario.

**ARTÍCULO 55°.** Las licencias sin goce de sueldo o salario se considerarán en los siguientes casos:

I. Para el desempeño de cargos de elección popular o para cualquier puesto de confianza en los términos de "La Ley".

II. Para atender asuntos de carácter particular de "El Trabajador" podrá solicitar una licencia por cada cinco años calendario de servicios, en los siguientes casos:

- a) Hasta por sesenta días al año a "El Trabajador" que tenga como mínimo dos años de servicios.
- b) Hasta por noventa días al año a "El Trabajador" que tenga de cuatro a seis años de servicios.
- c) Hasta por ciento ochenta días al año a "El Trabajador" que tenga más de seis años de servicio.

III. Excepcionalmente, en casos justificados, hasta por ciento ochenta días al año, a "El Trabajador" que tenga más de dos años de servicios, sin licencias ni permisos.

15

Las licencias concedidas en los términos de este artículo no son renunciables, salvo que la vacante no hubiera sido cubierta, en cuyo caso "El Trabajador" podrá reanudar sus labores antes del vencimiento de la misma. Como requisito de la procedencia de las licencias subsecuentes, deberá mediar un periodo de ciento ochenta días laborados.

Las licencias anteriores serán concedidas por "El Titular", debiendo ser resueltas en un término no mayor de cinco días hábiles a partir de la fecha en que se presente la solicitud ante "El Titular".

**ARTÍCULO 56°.** "El Trabajador" de "PRONABIVE" que sufra enfermedades no profesionales, tendrá derecho a disfrutar de licencia de conformidad con el artículo 111 de "La Ley", previo dictamen médico expedido por "El ISSSTE", en los siguientes términos:

- I. "El Trabajador" que tenga menos de un año de servicios continuos, se le conceda licencia por enfermedad hasta por quince días con goce de sueldo o salario íntegro y hasta por quince días más con medio sueldo o salario.
- II. A "El Trabajador" que tenga de uno a cinco años de servicios continuos, hasta por treinta días con goce de sueldo o salario íntegro y hasta por treinta días más con medio sueldo o salario.
- III. A "El Trabajador" de cinco a diez años de servicios continuos, hasta por cuarenta y cinco días con goce de sueldo o salario íntegro y hasta por cuarenta y cinco días más con medio sueldo o salario.
- IV. A "El Trabajador" que tenga de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo o salario íntegro y hasta por sesenta días más con medio sueldo o salario.

En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer la licencia con goce de sueldo o salario, medio sueldo o salario, continúa la incapacidad, se prorrogará a "El Trabajador" la licencia, ya sin goce de sueldo o salario hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas de acuerdo con la "Ley del ISSSTE".

Los cómputos deberán hacerse por servicios continuados, cuando exista una interrupción en la prestación de dichos servicios, esta no deberá ser mayor de seis meses en un año.

"El Trabajador" podrá gozar de las licencias señaladas de manera continua o discontinua, una sola vez al año, contado a partir del momento en que tomó posesión de su puesto.

**ARTÍCULO 57°.** A los pasantes de las profesiones que pretendan obtener un título profesional, se les otorgará el costo de 25 ejemplares de la tesis en edición rústica, previa comprobación, siempre y cuando haya suficiencia presupuestal.

### CAPITULO VIII

### DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DE PRONABIVE

**ARTÍCULO 58°.** "PRONABIVE" está obligado a:

- I. Cubrir a "El Trabajador" sus sueldos o salarios e indemnizaciones y las demás cantidades que devenguen en los términos y plazos que establezcan las leyes respectivas y "Las Condiciones".
- II. De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, aportar los recursos económicos y materiales para la aplicación de programas de capacitación que se impartirán a "El Trabajador".
- III. Dentro de su presupuesto anual "PRONABIVE" considerará una partida para fomentar los deportes entre sus trabajadores, tomando en cuenta las proposiciones de "El Trabajador" o "El Sindicato".
- IV. De acuerdo con lo establecido en el artículo 31 de "La Ley", "PRONABIVE" podrá autorizar los permisos necesarios para la práctica del deporte.
- V. Con objeto de optimizar los recursos para fomento deportivo, "El Sindicato" llevará un registro de los deportistas que existan y de los equipos por ellos formados.

- VI. Proporcionar ropa, material, herramientas y equipo de trabajo necesario para "El Trabajador" que preste sus servicios en almacenes, laboratorios, mantenimiento, servicios generales, así como en oficinas administrativas y vigilancia conforme a las necesidades avaladas por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, de conformidad a la disponibilidad presupuestal que tenga "PRONABIVE".
- VII. Comunicar a la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes a aquél en que se dicte aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas operativas de base o el descongelamiento de las mismas.
- VIII. Proporcionar anticipadamente los viáticos diarios, cuando "El Trabajador" sea comisionado para cumplir con un trabajo fuera del centro de trabajo, conforme a la normatividad existente, dictada por la Dependencia correspondiente.
- IX. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes, en los términos de "La Ley del ISSSTE":

- a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y en su caso, indemnización por accidente de trabajo enfermedades profesionales.
- b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedad no profesional y maternidad.
- c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.
- d) Asistencia médica y medicinas para los beneficiarios de "El Trabajador" registrados ante "El ISSSTE".
- e) Constitución de depósitos a favor de "El Trabajador" con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios para formar un fondo de la vivienda, a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán entregadas a "El ISSSTE" cuya ley regulará los procedimientos y formas, conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

X. Conceder licencia a "El Trabajador", sin menoscabo de sus derechos y antigüedad en los términos de "Las Condiciones" y de "La Ley", en los siguientes casos:

- a) Para el desempeño de comisiones sindicales, mediante oficio o vale de salida firmado por el trabajador solicitante y los que autoricen.
- b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.
- c) Para desempeñar cargos de elección popular.
- d) A "El Trabajador" que sufra enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de "La Ley", y
- e) Por razones de carácter personal de "El Trabajador".

XI. Cubrir a "El Trabajador" el costo total de las licencias de manejo necesarias para desarrollar su función cuando operen vehículos propiedad de "PRONABIVE", siempre y cuando "PRONABIVE" cuente con suficiencia presupuestaria.

**ARTÍCULO 59°.** Cuando "El Trabajador" en el desempeño de sus labores y con motivo de la operación de un vehículo o maquinaria, propiedad de "PRONABIVE", o rentada por ésta y a su servicio, "El Trabajador" sufra un accidente, "PRONABIVE" le prestará auxilio legal durante el trámite de la averiguación y del proceso en su caso.

16

Se procederá a exigir a "El Trabajador" la reparación de los daños cuando concorra una de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se compruebe que "El Trabajador" se encontraba bajo la influencia de alguna droga o bebida embriagante.
- b) Cuando hubiere tomado el vehículo sin autorización o careciendo de licencia o certificado de aptitud para manejar.
- c) Cuando hubiere procedido con grave falta de cuidado o de irresponsabilidad debidamente comprobada. No tendrá aplicación lo establecido en los incisos b) y c), si a pesar de que el vehículo se encuentre en malas condiciones, o "El Trabajador", carezca de conocimientos mecánicos y así lo dé a conocer, reciba instrucciones de sus superiores para conducirlo.

En los casos de robo de vehículos en comisión oficial, que están a cargo o bajo la responsabilidad de "El Trabajador", este deberá dar aviso de inmediato a las autoridades de "PRONABIVE" y demás autoridades competentes, en cuyo caso "PRONABIVE", no exigirá a "El Trabajador" el pago del valor de la unidad robada o de las partes que se hayan sustraído, salvo que hubiese procedido con falta de cuidado o de responsabilidad debidamente comprobada.

**ARTÍCULO 60°.** "PRONABIVE" cooperará de acuerdo con las disponibilidades presupuestales, en la instalación de una biblioteca en el centro de trabajo para uso de "El Trabajador".

**ARTÍCULO 61°.** En apoyo a la familia de "El Trabajador" "PRONABIVE" entregará un obsequio en efectivo equivalente a \$422.00 pesos (Cuatrocientos veintidos pesos 00/100 M.N.) a las madres trabajadoras, el día diez de mayo de cada año, así como por el equivalente a \$616.00 pesos (Seiscientos dieciséis pesos 00/100 M.N.) el seis de enero a los hijos de "El Trabajador" hasta que cumplan doce años de edad, la cual se comprobará con las actas de nacimiento correspondientes, de acuerdo a las fechas mencionadas.

Igualmente el día 30 de abril, "PRONABIVE" organizará un evento para los hijos de "El Trabajador", de conformidad a la disponibilidad presupuestaria de "PRONABIVE".

**ARTÍCULO 62°.** Conforme al artículo aplicable de la "La Ley del ISSSTE", "PRONABIVE" cubrirá licencias con goce de sueldo íntegro cuando el riesgo de trabajo incapacite al trabajador para desempeñar sus labores, previamente dictaminado por "El ISSSTE" y a solicitud de este último.

**ARTÍCULO 63°.** En caso de urgencia de "El Trabajador" a consideración del jefe inmediato, el Subdirector o Director de área correspondiente, se podrá conceder permisos de salida de hasta por cuatro horas al mes, a través del vale o pase de salida que deberá estar firmado por los que autorizan y por el trabajador solicitante, sin afectar el estímulo de asistencia y puntualidad.

**ARTÍCULO 64°.** "PRONABIVE" proporcionará instalaciones adecuadas de baño para el aseo personal de "El Trabajador" que por sus actividades requiera estos servicios, mismo que supervisara la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de "PRONABIVE", así como botiquines para primeros auxilios en las diferentes áreas de trabajo.

**ARTÍCULO 65°.** "PRONABIVE" proporcionará mobiliario adecuado y seguro para que "El Trabajador" guarde los útiles de trabajo y prendas de vestir personales, el cual no podrá ser abierto sin que esté presente "El

**Trabajador"** que lo tenga asignado o bien que por causas de fuerza mayor, tenga que abrirse, se hará en presencia de **"El Sindicato"**, con el levantamiento del acta administrativa para constancia.

## CAPITULO IX

### DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 66°** Son derechos de **"El Trabajador"**:

- I. Percibir los sueldos o salarios en tiempo y forma que le corresponden, por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias.
- II. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan, derivadas de riesgos profesionales. Conforme a lo establecido en la **"Ley del ISSSTE"**.
- III. Recibir los estímulos y recompensas conforme a las disposiciones relativas.
- IV. Participar en los concursos para obtener beneficios especiales, por puntualidad, asistencia o dedicación en el trabajo.
- V. Participar en los concursos escalafonarios y ser ascendidos, cuando el dictamen respectivo lo favorezca.
- VI. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fijen **"La Ley"** y **"Las Condiciones"**.
- VII. Obtener licencias, con goce o sin goce de sueldo y salario, de acuerdo a los establecidos en **"Las Condiciones"**.
- VIII. Recibir trato decoroso de parte de sus superiores.
- IX. Cambiar de adscripción en los términos de **"Las Condiciones"**.
- X. Inscribir a sus hijos en los Centros de Desarrollo Infantil de **"El ISSSTE"**, de acuerdo con el reglamento de los mismos.
- XI. Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse al servicio, en las mismas condiciones en que lo venía realizando, después de ausencia por enfermedad, maternidad o licencia.
- XII. En los casos de incapacidad parcial que implique descanso de sus labores ordinarias, **"PRONABIVE"**, con la participación de **"El Sindicato"** de conformidad con las especificaciones dictaminadas por el **"El ISSSTE"**, le asignará un trabajo que esté en aptitud de desempeñar con el mismo nivel de responsabilidad del puesto que ocupaba.
- XIII. Participar en las actividades cívicas y deportivas durante las horas de trabajo que se convengan entre **"PRONABIVE"** y **"El Sindicato"**.
- XIV. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación que se les impartan para el mejoramiento de su calidad como trabajador.
- XV. Recibir en efectivo y/o con depósito bancario en la cuenta de **"El Trabajador"**, el equivalente de los días económicos que no hayan sido disfrutados por necesidades del servicio, dicha prestación será pagada en la primera quincena del año siguiente.
- XVI. Presentar, si así lo desea, sus peticiones a través de **"El Sindicato"**.
- XVII. Ningún trabajador será responsable de las demoras y trastornos que sufran las labores cuando esto sea ocasionado por mala calidad o mal estado del equipo, mobiliario, útiles, herramientas, instrumentos y materia prima, debidamente comprobados ante **"El Titular"** por **"El Sindicato"**.

**ARTÍCULO 67°.** Son obligaciones de **"El Trabajador"**:

- I. Desempeñar las labores señaladas en su nombramiento o designación, con la intensidad, responsabilidad, calidad y esmero apropiados, de conformidad con los instructivos o reglamentos vigentes, y a falta de previsión expresa, en la forma que determinen sus jefes superiores. El trabajo se

realizará en el tiempo razonable que las circunstancias lo ameriten y con la actividad que están obligados a imponerle.

II. Observar buenas costumbres durante el servicio.

III. Guardar reserva en los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

IV. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

V. Obedecer siempre las órdenes de su Jefe Inmediato Superior y cumplir las órdenes de otros Jefes cuando medie autorización escrita o expresa del Director del Área de su adscripción, o de un subalterno de mando medio que él designe.

VI. Asistir puntualmente a sus labores.

VII. Sustraerse a propaganda de toda clase durante las horas de trabajo y su estancia en las instalaciones de "PRONABIVE".

VIII. Asistir a los cursos de capacitación que se le impartan para mejorar su preparación y eficiencia y aprobar los exámenes que le sean aplicados.

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

X. Tratar con cuidado los muebles, máquinas, útiles y equipo que se les proporcionen para el desempeño de sus labores, de tal manera que sólo sufran el desgaste debido de su uso normal, debiendo informar a sus superiores inmediatos los desperfectos de los citados bienes tan pronto los adviertan.

XI. Emplear adecuadamente los materiales, muebles, equipo, máquinas, útiles y ropa de protección que se les proporcione para el desempeño de su trabajo.

XII. Avisar a sus superiores y a la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, de los accidentes que sufran sus compañeros y la forma en que sucedieron en caso de haberlos presenciado.

XIII. Es obligatorio el uso durante las labores de los uniformes y prendas de vestir y equipo de seguridad y protección que para este efecto se proporcione "PRONABIVE".

XIV. Comunicar a la Unidad de Recursos Humanos y Capacitación, del cambio de domicilio, dentro de los 15 días siguientes a la fecha que lo haya efectuado.

XV. Al entrar a las instalaciones de "PRONABIVE" dirigirse con cortesía y respeto hacia sus compañeros de trabajo, jefes y personal externo.

XVI. Identificarse y portar gafete de identificación durante el tiempo que permanezca en las instalaciones de "PRONABIVE".

XVII. Someterse a los exámenes médicos que "PRONABIVE" estime necesarios.

XVIII. Observar los diversos reglamentos que suscriban "PRONABIVE" y "El Sindicato".

XIX. Dar cumplimiento a las medidas de racionalidad y austeridad con el uso del agua, energía eléctrica, papelería y demás recursos de utilice para el desempeño de sus funciones.

XX. Cumplir con las obligaciones descritas en "Las Condiciones".

#### ARTÍCULO 68°. Queda prohibido a "El Trabajador":

I. Desatender sin causa justificada su trabajo en las horas de labores.

II. Abandonar sus labores así como las instalaciones injustificadamente, o sin los documentos de autorización necesarios.

III. Hacer uso indebido del equipo y del material que le suministre "PRONABIVE" para el desempeño de sus labores.

IV. Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos profesionales y los que emita la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

V. Hacer colectas, ventas o rifas en horas de labores o dentro de las instalaciones de "PRONABIVE".

VI. Usar los útiles y herramientas que le suministre "PRONABIVE", en actividades ajenas al servicio.

- VII. Ejecutar actos que afecten gravemente el decoro de las oficinas, a la consideración del público o a la de sus compañeros de trabajo o jefes.
- VIII. Introducir y consumir bebidas embriagantes o drogas enervantes al centro de trabajo.
- IX. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labores, excepto si por razones de su trabajo están debidamente autorizados para portarlas.
- X. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de enervantes.
- XI. Hacer anotaciones falsas en las tarjetas o registros o manipular indebidamente y sin autorización los sistemas de control de asistencia del personal.
- XII. Hacer intencionalmente anotaciones inexactas o alteraciones, en cualquier documento oficial.
- XIII. Destruir, ocultar o sustraer intencionalmente cualquier documento o expediente.
- XIV. Avisar oportunamente cuando por prescripción médica comprobable, esté sometido a un tratamiento médico que implique el uso de medicamentos que alteren la conducta y los reflejos.
- XV. Aprovechar en beneficio propio los servicios de sus subalternos, en asuntos ajenos a las labores oficiales.
- XVI. Actuar como procuradores, gestores o agentes particulares en asuntos relacionados con "PRONABIVE", aún fuera de horas de labores.
- XVII. Hacer préstamos cobrando intereses a sus compañeros de labores dentro de "PRONABIVE".
- XVIII. Hacer préstamos con interés a empleados cuyos sueldos tengan que pagar, así como retener sueldos por encargo o por comisión de otras personas, cuando se trate del personal de Tesorería dentro de "PRONABIVE".
- XIX. Hacer uso indebido de las credenciales o identificaciones que les expida "PRONABIVE" y ostentarse como funcionario de la misma sin serlo o emplear el logotipo o escudo de aquella.
- XX. Solicitar o aceptar del público, gratificaciones y obsequios para dar preferencia en el despacho de los asuntos o por obstaculizar su trámite o resolución.
- XXI. Penetrar en las UNIDAD DE POLÍTICAS DE CONTROL PRESUPUESTARIO sin la autorización administrativa correspondiente.
- XXII. Proporcionar, sin la debida autorización, documentos relacionados con los asuntos del Centro de Trabajo a que se encuentren adscritos.
- XXIII. Solo se podrán usar los teléfonos institucionales previa autorización para asuntos particulares en casos urgentes.
- XXIV. Consumir alimentos dentro de las áreas restringidas y oficinas de "PRONABIVE".
- XXV. Checar la tarjeta de asistencia de otro trabajador o cualquier otro medio establecido para el registro de asistencia.
- XXVI. Recibir visitas y desarrollar cualquier actividad de carácter particular durante el horario de labores.
- XXVII. Incurrir en actos de violencia o inmorales, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros, o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- XXVIII. Introducir a las instalaciones sin autorización previa a menores de edad.
- XXIX. Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad dentro del centro de trabajo o la de las personas que ahí se encuentren.
- XXX. Causar daños o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás objetos que estén al servicio de "PRONABIVE".

**ARTÍCULO 69°. "El Trabajador"** no podrá ser cambiado de grupo escalafonario, rama, categoría o de un puesto de base, sin previo acuerdo entre "PRONABIVE" y "El Sindicato", cumpliendo lo señalado por el Reglamento de Escalafón.

CAPITULO X

DE LA SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS Y DESIGNACIONES

**ARTÍCULO 70°.** Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento o designación:

I.- Que "El Trabajador" contraiga alguna enfermedad infecto-contagiosa que implique peligro para las personas que trabajan con él, esto sin perjuicio de que disfrute de las licencias a que se refiere el artículo 58 de "Las Condiciones".

II.- La prisión preventiva de "El trabajador", seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa a menos que, tratándose de arresto, "El Tribunal" resuelva que debe tener lugar el cese de "El Trabajador".

III.- "El Trabajador" que tenga encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrá ser suspendido en sus funciones hasta por sesenta días por "El Titular", cuando apareciera alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelva su situación laboral.

**ARTÍCULO 71°.** Para los efectos a que se refiere el párrafo anterior, deberá seguirse el procedimiento establecido en los Artículos 46° y 46° Bis de "La Ley".

**ARTÍCULO 72°.** Cuando en los términos de la fracción II del Artículo 45° de "La Ley", se decreta la formal prisión de "El Trabajador", "PRONABIVE" no suspenderá los efectos de su nombramiento, si aquel obtiene el beneficio de la libertad provisional en el término mínimo de "La Ley", debiendo en tal caso continuar en el desempeño de su cargo, hasta que se pronuncie la sentencia.

Si por el contrario, "El Trabajador" permanece privado de su libertad, cuando no se trate del caso previsto en el primer párrafo del artículo 59 de "Las Condiciones", "PRONABIVE" acordará la suspensión temporal de los efectos de su nombramiento, que durará hasta que se dicte sentencia absolutoria y en caso de recuperar su libertad, "El Trabajador" regresará a prestar sus servicios dentro de los siguientes quince días naturales. De no hacerlo, se considerará que ha abandonado el empleo y por lo tanto, se dará terminación a los efectos del nombramiento, sin responsabilidad para "PRONABIVE".

En caso de delito que no sea en perjuicio de "PRONABIVE", si a "El Trabajador" se le condena a la privación de su libertad y obtiene el beneficio de la libertad condicional dentro de los siguientes quince días naturales, continuará prestando sus servicios o los reanudará según sea el caso, de lo contrario quedará sin efectos su nombramiento.

**ARTÍCULO 73°.** Cuando "El Trabajador" fuese arrestado como consecuencia de la comisión de una falta administrativa o detenido con motivo de la investigación de un delito, al recuperar su libertad reanudará sus labores al día siguiente hábil, sin que esa ausencia implique abandono de empleo. "El Trabajador", en estos casos, deberá dar aviso a "PRONABIVE" para evitar que se levante acta por abandono de empleo.

Los antecedentes o justificantes relativos, deberán ser presentados a "PRONABIVE", sin que ello implique que ésta no pueda ejercitar, en su caso la acción a que se refiere la fracción II del Artículo 45° de "La Ley", debiendo sujetarse en todo caso al procedimiento establecido en el Artículo 46° bis de "La Ley".

CAPITULO XI

DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO O DESIGNACIÓN

**ARTÍCULO 74°.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de "La Ley", "El Trabajador", no podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de "El Trabajador" sólo dejará de sufrir efectos sin responsabilidad para "PRONABIVE" por las siguientes causas:

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas que pongan en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a "PRONABIVE".
- II. Por conclusión del término o de la obra determinante de la designación.
- III. Por muerte de "El Trabajador".
- IV. Por incapacidad permanente de "El Trabajador", física o mental, que le impida el desempeño de sus labores y por resolución de "El Tribunal" en los casos siguientes:

- a) Cuando "El Trabajador" incurriera en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- c) Por destruir intencionalmente edificios, objetos, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- f) Por comprometer con su conducta, en el taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento de "Las Condiciones".
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.

**ARTÍCULO 75°.** En todos los casos a que refiere el Artículo anterior, deberá cumplirse con lo establecido en los Artículos 46° y 46 Bis de "La Ley".

**ARTÍCULO 76°.** Se considerará incumplimiento de "Las Condiciones", cuando dentro de tres meses de calendario consecutivo, "El Trabajador" tenga más de diez faltas injustificadas o bien el número de retardos sea mayor de quince.

## CAPITULO XII

### DE LOS RIESGOS DE TRABAJO, HIGIENE Y SEGURIDAD

**ARTÍCULO 77°.** En materia de riesgos de trabajo se estará a lo previsto en "La Ley", en "La Ley del ISSSTE"; y a la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Se considera 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, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente, así como aquellos que ocurran a "El Trabajador" al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo, o viceversa.

**ARTÍCULO 78°.** Los accidentes de trabajo, en cuanto al lugar en donde ocurran, se clasifican en internos o externos, los primeros son aquellos que ocurren dentro del área o centro de trabajo; y los segundos, los que acontecen fuera del área o centro de trabajo; es decir, al trasladarse "El Trabajador" directamente de su domicilio al trabajo o de éste a aquél, o cuando se realicen en el desempeño de alguna comisión.

**ARTÍCULO 79°.** Las medidas administrativas que se establezcan para la formación o instrucción de los antecedentes que sirvan de elementos de juicio para establecer la procedencia, o no, de la aplicación correcta de los ordenamientos legales dictados en la materia, son los siguientes:

En casos de accidentes internos:

- a) Se proporcionará al afectado el Servicio Médico de Urgencia, con que cuente el centro de trabajo o bien, si así lo amerita, se ordenará su traslado a la clínica u hospital de "El ISSSTE" o Centro de Salud, más próximo.
- b) Se levantará acta administrativa por el Jefe inmediato, con la asistencia de dos testigos y con la intervención de la representación sindical y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. Se hará constar el lugar, fecha, hora y circunstancias especiales o particulares que concurrieron en el accidente; se tomará la declaración de los testigos presenciales del accidente y si ello es posible, la de "El Trabajador" accidentado. Se procurará que los testigos y el afectado firmen el acta si saben y pueden hacerlo o bien tomar su huella digital, particularmente la del pulgar de la mano derecha.
- c) Para los efectos del artículo aplicable de "La Ley del ISSSTE", se dará aviso a éste dentro de los tres días siguientes al día en que se tenga conocimiento de que ocurrió el accidente, acompañando en su caso de una copia del acta a que se refiere el párrafo anterior, al igual que a las autoridades administrativas de "PRONABIVE" y "El Sindicato".
- d) Recabar "El Trabajador" del médico de "El ISSSTE" correspondiente, la hoja de valoración del hospital, así como el formato RT-02 denominado Certificado Médico Inicial, la licencia médica y el certificado de las lesiones que presentó al ocurrir el accidente, debiendo remitirlos inmediatamente a "PRONABIVE" a efecto de que ésta los remita a "El ISSSTE" junto con los formatos RT-01 denominado Solicitud de Indemnización por Riesgo de Trabajo y RT-03 denominado Reportes de Riesgo de Trabajo, para que se emita el dictamen correspondiente.
- e) En caso de muerte, hacer del conocimiento del Agente del Ministerio Público de la Jurisdicción local o federal, los hechos y antecedentes ocurridos, comunicando esta circunstancia a "El Titular" de "PRONABIVE".

- f) Vigilar que "El Trabajador" en caso de ser necesario, haga uso de las licencias a que se refiere el artículo aplicable de la "Ley del ISSSTE" en relación con el artículo 111 de "La Ley".
- g) En caso de muerte de "El Trabajador" con motivo del accidente, sus familiares más cercanos tendrán que proporcionar el certificado de defunción con el de la autopsia correspondiente.

En todos los actos se deberán señalar, con la mayor precisión el nombre, apellidos, puesto, sueldo, clave, domicilio y clase de trabajo que desempeñaba el accidentado al ocurrir el riesgo.

II. Para el caso de accidentes externos, es decir, los que acontezcan al trasladarse "El Trabajador" directamente de su domicilio al trabajo o de éste a aquél, o cuando ocurran en el desempeño de una comisión, "El Trabajador" deberá notificar inmediatamente del accidente al titular de la Dirección de Planeación y Administración, al Titular de la Unidad de Recursos Humanos y Capacitación y al Jefe Inmediato de "El Trabajador", quien adoptará las siguientes medidas:

- a) Se cerciorará del lugar en que se encuentre "El Trabajador" accidentado, constatando su estado físico, ya sea por medios directos o indirectos y dictará, en su caso, las medidas para que se le proporcione la atención médica requerida.
- b) En caso de un ilícito, dar aviso inmediato al Agente del Ministerio Público de la Jurisdicción, ya sea local o federal, sobre el accidente, en el supuesto de que el accidentado haya sido víctima de un ilícito.
- c) Levantar el acta administrativa que se ha mencionado en el inciso b) de la fracción I anterior.
- d) Recabar de las autoridades que hubieren tenido conocimiento del accidente, copias certificadas de todas las actuaciones que se hubieren realizado en relación con el caso.
- e) Dar aviso y obtener los certificados a que se hace mención en los incisos c), d), e), h) e i), de la fracción I, anteriormente citada.
- f) Recabar "El Trabajador" del Médico de "El ISSSTE" correspondiente, la hoja de valoración del hospital, así como el formato RT-02 denominado Certificado Médico Inicial, la licencia médica y el certificado de las lesiones que presentó al ocurrir el accidente, debiendo remitirlos inmediatamente a "PRONABIVE" a efecto de que ésta los remita a "El ISSSTE" junto con los formatos RT-01 denominado Solicitud de Indemnización por Riesgo de Trabajo y RT-03 denominado Reportes de Riesgo de Trabajo, para que emita el dictamen correspondiente.

En los casos no previstos, "El Trabajador" informará a la Dirección de Planeación y Administración y obtendrá de "El ISSSTE" toda la documentación requerida, así como la que sea necesaria para dar trámite en su caso, al riesgo de trabajo.

**ARTÍCULO 80°.** Para integrar el expediente administrativo para los casos de accidente de trabajo, "PRONABIVE" reunirá los siguientes documentos:

I. Cuando los accidentes originen alguna incapacidad dictaminada por "El ISSSTE" a "El Trabajador", el expediente se integrará con:

- a) Acta administrativa de hechos.
- b) Certificado médico de lesiones, expedido por "El ISSSTE".
- c) Constancia de servicios de "El Trabajador", con la indicación del puesto, sueldo, antigüedad, fecha de ingreso y adscripción.
- d) Aviso a "El ISSSTE" y autoridades superiores de "PRONABIVE" respecto a la fecha, hora, lugar y circunstancias del momento del accidente.

e) Certificado médico que determine si "El Trabajador" está capacitado para reanudar su trabajo y, en su caso, la determinación del grado de incapacidad que se produjo.

f) Solicitud de la parte interesada.

II. Cuando los accidentes originen la muerte de "El Trabajador", el expediente se integrará con:

a) Acta administrativa de Hechos.

b) Certificado médico de lesiones y acta de autopsia, expedido por la autoridad competente.

c) Acta de Registro Civil correspondiente a la defunción.

d) Actas del Agente del Ministerio Público Federal o del fuero común o de otras autoridades que hayan intervenido en el conocimiento del accidente o de la averiguación respectiva, en caso de que "El Trabajador" haya sido víctima de algún ilícito.

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

f) Constancia de servicios en la que aparezcan el puesto, adscripción y sueldos correspondientes a "El Trabajador".

g) Actas de matrimonio y de nacimiento o de adopción de hijos menores de 18 años proporcionada por familiares de "El Trabajador".

h) Actas o constancias levantadas por autoridades municipales, en su caso con las que se pretenda acreditar por los presuntos beneficiarios o dependientes el concubinato o la dependencia económica, mediante las informaciones testimoniales conducentes.

Se integrará el expediente por triplicado y el original del mismo se remitirá de inmediato al Departamento de Medicina del Trabajo de "El ISSSTE" o bien, a "El Titular", cuando se trate de personal que no sea derechohabiente del referido Instituto. Siempre se deberá enviar a la Dirección de Planeación y Administración una copia del expediente para efectos de control.

**ARTÍCULO 81°.** Los documentos relativos al trámite y pago de indemnizaciones deberán ser tramitados por "El Trabajador" ante "El ISSSTE".

**ARTÍCULO 82°.** "PRONABIVE" deberá proporcionar a "El Sindicato" una copia del Acta Administrativa y de las comunicaciones relativas al trámite de los accidentes de trabajo de "El Trabajador" cuando así la soliciten por escrito.

**ARTÍCULO 83°.** "PRONABIVE" mantendrá en su centro de trabajo todos los servicios de Higiene y Prevención de Accidentes a que está obligada, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

**ARTÍCULO 83° BIS.** Con el presupuesto autorizado, en caso de fallecimiento de algún trabajador de base, PRONABIVE podrá otorgar la ayuda para gastos funerarios conforme a lo aplicable de acuerdo al artículo 27 del Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal vigente.

## CAPÍTULO XIII

### EXÁMENES MÉDICOS

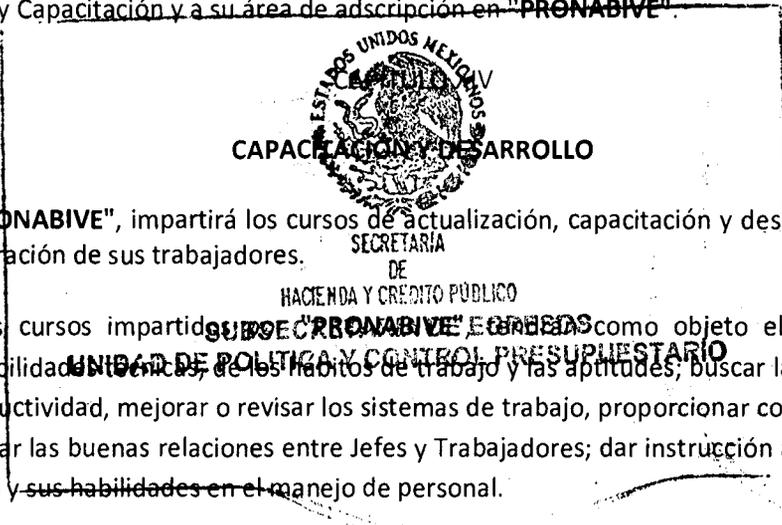
**ARTÍCULO 84°.** "El Trabajador" se sujetará a exámenes médicos en los casos siguientes:

I. El de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del empleo, para comprobar que gozan de buena salud y de aptitud para el trabajo.

- II. Para la resolución de licencias o cambios de adscripción por motivos de salud, a solicitud de "El Trabajador", de "El Sindicato" o por así solicitarlo "PRONABIVE".
- III. Cuando se presume que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados física o mentalmente para el trabajo.
- IV. En los riesgos de trabajo, hasta la conclusión del tratamiento respectivo y conforme al dictamen de "El ISSSTE".
- V. Para prevenir la propagación de epidemias.
- VI. Cuando se observe que ocurren a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas o enervantes.
- VII. A solicitud de "El Trabajador" o de "PRONABIVE" a efecto de que se certifique el padecimiento de alguna enfermedad profesional.

Además "PRONABIVE" podrá ordenar la práctica de exámenes médicos cada año tomando en cuenta la opinión de "El Sindicato", el cual se llevará a cabo en la Clínica de Detección y Diagnóstico Automatizado (CLIDDA) de "El ISSSTE" de acuerdo a su disponibilidad de atención médica y gestiones programadas de "PRONABIVE".

**ARTÍCULO 85°.** Cuando "El Trabajador" sufra enfermedades no profesionales, tendrá la obligación de reportarse a la Dependencia o Clínica de "El ISSSTE" más cercana a su domicilio, así como a la Unidad de Recursos Humanos y Capacitación y a su área de adscripción en "PRONABIVE".



**ARTÍCULO 86°.** "PRONABIVE", impartirá los cursos de actualización, capacitación y desarrollo, orientados para el desarrollo y superación de sus trabajadores.

**ARTÍCULO 87°.** Los cursos impartidos por "PRONABIVE" tendrán como objeto el mejoramiento de los conocimientos y habilidades técnicas, de los hábitos de trabajo y las aptitudes; buscar la forma de aumentar la precisión de la productividad, mejorar o revisar los sistemas de trabajo, proporcionar conocimientos de Higiene y Seguridad, propiciar las buenas relaciones entre Jefes y Trabajadores; dar instrucción a los Jefes para mejorar la calidad de mando y sus habilidades en el manejo de personal.

**ARTÍCULO 88°.** Cuando exista un cambio de los sistemas de trabajo o maquinaria cuyo manejo y operación no sean conocidos por "El Trabajador", "PRONABIVE" le facilitará la instrucción y la capacitación necesarias.

**ARTÍCULO 89°.** "PRONABIVE" se compromete a sufragar el costo de programas de capacitación para la superación y formación de los trabajadores de niveles técnicos y administrativos, de conformidad con los recursos presupuestales autorizados, así como del equipo, material y recursos humanos necesarios para llevar a cabo la realización de dichos programas, los cuales serán acordados entre "PRONABIVE" y "El Sindicato", a estos cursos se considerará preferentemente a "El Trabajador" que tenga más tiempo y méritos en "PRONABIVE".

**ARTÍCULO 90°.** "PRONABIVE" se compromete a otorgar a "El Trabajador" el tiempo necesario dentro del horario laboral para la participación en estos programas, así como las instalaciones para la realización de estos cursos y conferencias especiales.

**ARTÍCULO 91°.** "PRONABIVE" entregará las constancias de habilidades laborales a "El Trabajador" que haya participado y aprobado, y se le considerará como candidato aceptado para concursar en el ascenso escalafonario.

**ARTÍCULO 92°.** "El Trabajador" tendrá derecho y la obligación de capacitarse en aquellas materias que le permitan elevar su productividad.

**ARTÍCULO 93°.** "El Trabajador" que asista a un curso de capacitación considerado en el programa anual por "PRONABIVE", adquiere, por ese mismo hecho, la obligación de asistir puntualmente, cumplir con todos los requisitos del curso, presentar y aprobar los exámenes de evaluación necesarios.

## CAPÍTULO XV

### DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 94°.** "El Trabajador" de "PRONABIVE" es un Servidor Público, que por su naturaleza debe ser de la más alta calidad y eficiencia, debiéndose ejecutar con la mayor diligencia, cuidado y esmero apropiados, sujetándose institucionalmente a la dirección de sus Jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

**ARTÍCULO 95°.** Se entiende por intensidad del trabajo el mayor grado de energía o empeño que "El Trabajador" reporta para el mejor desarrollo de las funciones que le han sido encomendadas y de acuerdo a sus aptitudes. La intensidad se determinará por el desempeño en las labores que se asignen a "El Trabajador", durante las horas de trabajo, considerando el grado de dificultad de las mismas.

**ARTÍCULO 96°.** La calidad en el trabajo se determinará por el grado de diligencia, esmero, aptitud y responsabilidad en la ejecución del trabajo según el tipo de funciones o actividades que le sean encomendadas a "El Trabajador", en base a su nombramiento.

**ARTÍCULO 97°.** A fin de mejorar la intensidad y calidad del trabajo, cuando se requiera se instruirá y capacitará a "El Trabajador", otorgando "PRONABIVE" en su caso la constancia que proceda.

## CAPÍTULO XVI

### ESTÍMULOS

**ARTÍCULO 98°.** "El Trabajador" de "PRONABIVE", tendrá derecho a que se le estimule por los servicios que preste tomando en consideración los siguientes factores.

- a) Asistencia.
- b) Puntualidad.
- c) Eficiencia y eficacia destacadas en el desempeño de sus funciones y labores que se le encomienden.

**ARTÍCULO 99°.** El estímulo podrá consistir en:

- a) Notas de Mérito no Económicas.
- b) Remuneraciones Económicas por asistencia y puntualidad, así como por eficiencia y eficacia destacadas en el desempeño de sus funciones que desempeñe.

Ninguno de estos estímulos y recompensas elimina al otro y pueden otorgarse ambos cuando "El Trabajador" lo amerite a juicio del Director de Área a la que pertenezca "El Trabajador", con la participación de la Unidad de Recursos Humanos y Capacitación, y la aprobación de "El Titular".

**ARTÍCULO 100°.** Si el Director del Área a petición del Jefe Inmediato de "El Trabajador" considera que este ha demostrado eficacia y esmero en el desempeño de sus labores, no ha incurrido en faltas ni retardos y ha tenido una conducta ejemplar en el término de un mes, del primero al día último, podrá premiarlo con una Nota de Mérito no económica, siempre y cuando no exista una observación de la Unidad de Recursos Humanos y Capacitación.

Las Notas de Mérito no Económicas para que estimulen realmente a "El Trabajador" destacado, no se podrán otorgar a más del 30% de los trabajadores de cada área.

**ARTÍCULO 101°.** "El Trabajador" que no tenga en un mes calendario faltas, ni retardos, ni justificaciones, tendrá derecho a \$271.58 pesos (Doscientos setenta y un pesos 58/100 M.N.).

"El Trabajador" que acumule dos Notas de Mérito no Económicas en un periodo de 6 meses calendario, tendrá derecho al pago de un día de sueldo adicional.

**ARTÍCULO 102°.** Al aplicar Notas de Merito a "El Trabajador" deberá marcarse copia a "El Sindicato".

**ARTÍCULO 103°.** Las Notas de Mérito no económicas que se extiendan, pasaran para su validación, a la Unidad de Recursos Humanos y Capacitación antes de ser otorgadas.

**ARTÍCULO 104°.** Independientemente de estos estímulos "PRONABIVE" premiará a "El Trabajador" que no tenga ninguna falta ni retardo durante los doce meses del año con \$1,629.00 pesos (Un mil seiscientos veintinueve pesos 00/100 M.N.) en forma adicional, siempre y cuando se le haya otorgado las remuneraciones económicas por asistencia y puntualidad en todos los meses del año.

**ARTÍCULO 105°.** Los anteriores estímulos y recompensas serán otorgados por "PRONABIVE", acordados previamente con el Director de Planeación y Administración, y se verificará su procedencia por la Unidad de Recursos Humanos y Capacitación.

**ARTÍCULO 106°.** La Dirección de Planeación y Administración llevará a través de la Unidad de Recursos Humanos y Capacitación, un registro de todo estímulo que se otorgue y de toda sanción que se imponga a "El Trabajador", para que se hagan las anotaciones respectivas.

## CAPÍTULO XVII

### DE LAS SANCIONES

**ARTÍCULO 107°.** El incumplimiento por parte de "El Trabajador", de las obligaciones consignadas en "Las Condiciones", así como la ejecución de las prohibiciones que en las mismas se establecen, serán sancionadas con:

- I. Amonestación verbal.

II. Amonestación escrita.

III. Suspensión temporal de sueldos o salarios y de funciones de uno a quince días.

IV. Terminación de los efectos del nombramiento en salarios y funciones.

Corresponderá imponer las sanciones señaladas a "El Titular", quien podrá delegar sus facultades en los siguientes casos. En las fracciones I y II de este artículo, al jefe inmediato de "El Trabajador" afectado con visto bueno del Subdirector o Director de Área; la indicada en la fracción III, al Director de Planeación y Administración; y las contenidas en la fracción IV, serán sancionadas por "El Titular".

**ARTÍCULO 108°.** En los casos previstos en las fracciones VI, VII, VIII, X, XI, XII, XV y XVI del artículo 67, y fracciones XXII y XXIV del artículo 68 de "Las Condiciones", se impondrá a "El Trabajador" responsable como sanción, amonestación verbal, de la cual quedará constancia escrita en el expediente.

**ARTÍCULO 109°.** En los casos previstos en las fracciones III, IV, V, XIII, XIV, XVII, XVIII y XIX del artículo 67, y fracciones I, III, IV, V, XI, XIV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXV, XXVI y XXVIII, del artículo 68 de "Las Condiciones", se impondrá a "El Trabajador" responsable como sanción, una amonestación por escrito.

**ARTÍCULO 110°.** En los casos previstos en la fracción IX del artículo 67, y las fracciones II, VII, VIII, IX, X, XII, XIII, XXVII del artículo 68, se pondrá una suspensión temporal de sueldos y de funciones de uno a quince días a "El Trabajador" responsable.

**ARTÍCULO 111°.** En los casos previstos en la fracción XX del artículo 67 de "Las Condiciones" se aplicará lo dispuesto en el Capítulo XI, artículo 74, fracción V, inciso I) de las mismas.

**ARTÍCULO 112°.** Si a "El Trabajador" en un lapso de 30 días hábiles se le hacen dos amonestaciones verbales por la misma causa, se hará acreedor a una amonestación por escrito, así mismo si le hacen dos amonestaciones por escrito, podrá suspendérsele temporalmente en salarios y funciones de uno a quince días.

Si la falta es grave conforme a "Las Condiciones" o si "El Trabajador" tiene una tercera amonestación escrita o una segunda suspensión temporal en sueldos y funciones cualquiera que sea ésta, "PRONABIVE" podrá demandar ante "El Tribunal" la autorización, para dar por terminados los efectos de su nombramiento, en los términos del artículo 46, fracción V, inciso i) de "La Ley".

**ARTÍCULO 113°.** En los casos de sanciones a que se refiere el artículo 107 de "Las Condiciones", "El Trabajador" afectado, por sí o por mediación de "El Sindicato", en su término de diez días naturales siguientes a la fecha en que se notifique la sanción, podrá solicitar la reconsideración por escrito ante "La Unidad Jurídica de PRONABIVE" para que ésta lo turne a "El Titular" para su resolución.

Si es ratificada se agregará al expediente personal de "El Trabajador" una copia de la amonestación y de la resolución dictada en revisión, pero si es revocada, la sanción quedará sin efecto.

**ARTÍCULO 114°.** Cuando se trate de la imposición de sanciones consistentes en suspensión temporal de salarios y funciones, la Unidad Jurídica levantará acta haciendo constar los hechos y circunstancias ante la presencia de "El Trabajador" y con la intervención de "El Sindicato", debiendo turnarse la documentación

respectiva al servidor que deba resolver sobre la imposición de la sanción. El mismo procedimiento se seguirá en los casos de amonestación por escrito.

**ARTÍCULO 115°.** No podrá aplicarse sanción alguna a "El Trabajador", sin previa investigación y comprobación de la falta cometida, en la que se dé audiencia a "El Trabajador" afectado, con citación de "El Sindicato".

**ARTÍCULO 116°.** Las amonestaciones verbales o escritas quedarán sin efecto en su caso, por las Notas de Merito no económicas que "El Trabajador" obtenga por sus servicios extraordinarios o acciones meritorias, según acuerdo de "PRONABIVE" y "El Sindicato" y sólo en el mismo mes en que se apliquen.

## CAPÍTULO XVIII

### DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

**ARTÍCULO 117°.** "PRONABIVE" podrá otorgar a "El Trabajador" las siguientes prestaciones económicas y sociales, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal:

I. Ayuda en efectivo para el pago de inscripción anual al servicio de guarderías o estancias infantiles para los hijos menores de seis años de "El Trabajador", hasta por un máximo de dos hijos, siempre y cuando en "El ISSSTE" no exista cupo en las estancias o guarderías, y se encuentre en lista de espera.

Esta ayuda se otorgará igualmente a "El Trabajador" que tengan bajo su patria potestad y custodia legal debidamente acreditada, hijos menores de seis años.

Para que "El Trabajador" reciba la ayuda para el pago de guardería o estancia infantil, deberá presentar copia de las actas de nacimiento de sus hijos menores de seis años; en los casos, sentencia en la que se otorgue al padre la custodia de los hijos.

El otorgamiento de esta prestación se suspenderá, en cualquiera de estos casos:

- a) Cuando "El Trabajador" solicite licencia sin goce de sueldo, independientemente de su duración.
- b) Cuando el hijo de "El Trabajador" deje de estar bajo su patria potestad y custodia legal o alcance los seis años cumplidos.
- c) Cuando "El Trabajador" proporcione datos falsos o alterados en los documentos que presente, independientemente de las sanciones a que se haga acreedor conforme a las disposiciones legales que procedan.

II. Préstamos para escrituración de bienes inmuebles adquiridos por "El Trabajador" hasta por un importe de \$11,000.00 y por defunción de un familiar directo de "El Trabajador" hasta por un importe de \$5,500.00, de acuerdo a lo aprobado por la H. Junta de Gobierno mismos que se descontarán en 24 quincenas a partir de su otorgamiento.

**ARTÍCULO 118°.** "PRONABIVE", siempre y cuando cuente con suficiencia presupuestaria, podrá otorgar anualmente becas a los hijos de "El Trabajador", que comprueben y acrediten con la documentación oficial haber obtenido promedio mínimo de ocho en sus estudios; en tal caso se podrán otorgar becas equivalentes.

cada una a \$906.00 pesos (Novecientos seis pesos 00/100 M.N.), para los hijos de "El Trabajador" que estén cursando la primaria; becas equivalentes cada una a \$1,510.00 pesos (Un mil quinientos pesos 00/100 M.N.), para los hijos que estén cursando secundaria y becas equivalente cada una a \$1,888.00 pesos (Un mil ochocientos ochenta y ocho pesos 00/100 M.N.), para los hijos que estén cursando preparatoria o equivalente.

**ARTÍCULO 119°.** Debido a la "política cero papel" que la Normatividad aplicable exige en la "PRONABIVE", se publicará en la página web y en la Normateca de la Entidad "Las Condiciones", para conocimiento de todos sus trabajadores.

**ARTÍCULO 120°.** "PRONABIVE" asignará un lugar idóneo para colocar los tableros de avisos sindicales necesarios para que "El Sindicato" pueda fijar en ellos las notas y avisos que desee.

**ARTÍCULO 121°.** "PRONABIVE" siempre y cuando cuente con suficiencia presupuestaria, podrá otorgar como apoyo máximo por cada ejercicio fiscal el reembolso contra factura la cantidad de \$1,100.00 pesos (Un mil cien Pesos 00/100 M.N.) o el costo total, si este último fuera mayor por la compra de anteojos de fabricación nacional y de tipo económico a "El Trabajador" que lo solicite, previa receta médica de "El ISSSTE" o de clínica de optometría reconocida y autorizada por "PRONABIVE".

**ARTÍCULO 122°.** "PRONABIVE" podrá proporcionar a las trabajadoras que después de haber disfrutado de un descanso de tres meses con goce de sueldo por maternidad, la cantidad equivalente a \$1,321.00 pesos (Un mil trescientos veintiún pesos 00/100 M.N.), si cuenta con presupuesto para ello, por concepto de canasta maternal.

**ARTÍCULO 123°.** "PRONABIVE" podrá, de acuerdo a la disponibilidad de su presupuesto, otorgar a "El Trabajador" una gratificación por años de servicio de acuerdo a lo siguiente:

- a) Por veinte años de servicio, el equivalente a \$1,888.00 pesos (Un mil ochocientos ochenta y ocho pesos 00/100 M.N.).
- b) Por veinticinco años de servicio, el equivalente a \$2,265.00 pesos (Dos mil doscientos sesenta y cinco pesos 00/100 M.N.).
- c) Por treinta años de servicio, el equivalente a \$2,643.00 pesos (Dos mil seiscientos cuarenta y tres pesos 00/100 M.N.).
- d) Por treinta y cinco años de servicio, el equivalente a \$3,020.00 pesos (Tres mil veinte pesos 00/100 M.N.).

#### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** Las presentes "Condiciones" entrarán en vigor a partir de la fecha en que se depositen para su registro en "El Tribunal", en los términos del artículo 90 de "La Ley", previa autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de conformidad con el Artículo 91 de la referida Ley.

**SEGUNDO.** Las presentes "Condiciones" abrogan las similares que se venían aplicando desde el día treinta de mayo de dos mil ocho, así mismo dejan sin efecto las disposiciones que se opongan a las presentes Condiciones, respetándose los derechos laborales adquiridos por los trabajadores permanentes de base durante la vigencia de su relación laboral.

**TERCERO.** Dentro de los sesenta días hábiles siguientes a la fecha en que entren en vigor estas "Condiciones", se integrarán en los términos de "La Ley", la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y la Comisión Mixta de Escalafón, mismas que formularán sus Reglamentos respectivos.

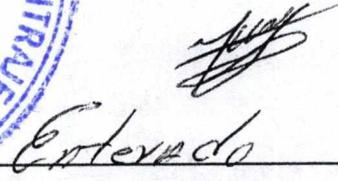
La suscrita, Directora General de Productora Nacional de Biológicos Veterinarios, expide las presentes Condiciones Generales de Trabajo en la Ciudad de México, a los treinta y un días del mes de agosto de dos mil diecisiete, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional.

PRONABIVE

SUTPRONABIVE



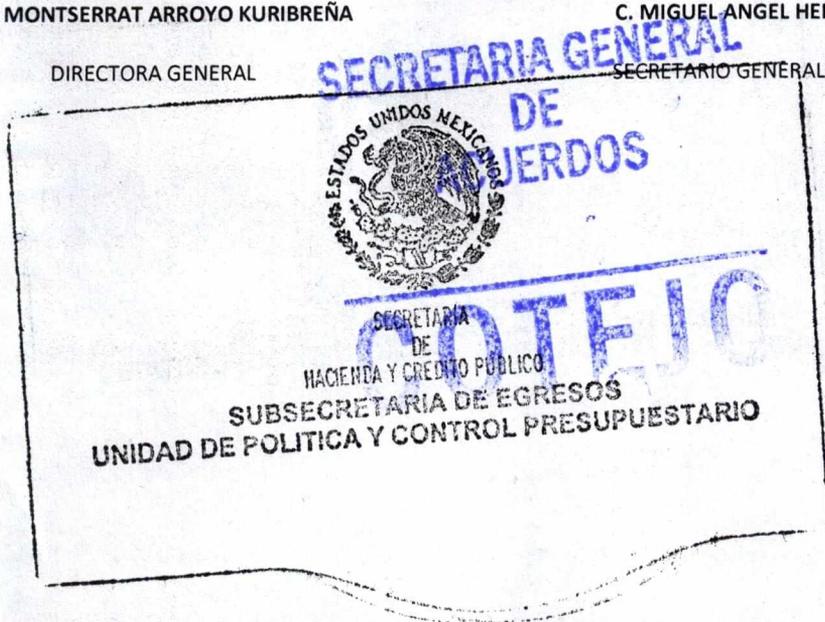
MVZ MONTSERRAT ARROYO KURIBREÑA



C. MIGUEL ANGEL HERNANDEZ BAUTISTA

DIRECTORA GENERAL

SECRETARIO GENERAL DEL SUTPRONABIVE



**LA ENCARGADA DE LA SECRETARÍA GENERAL DE ACUERDOS, EN TÉRMINOS DEL ACUERDO EMITIDO POR EL PLENO DEL TRIBUNAL EL VEINTIDÓS DE MARZO DE DOS MIL DIECIOCHO; CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 28 DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:**

**CERTIFICA**

Que las presentes copias fotostáticas que sella y rubrica, constantes de quince fojas útiles, que concuerdan fielmente con sus originales que se tuvieron a la vista y obran a fojas nueve a la veintitrés en autos; del expediente registrado bajo el número C.G.T. 55/17, relativo a las Condiciones Generales de Trabajo de la Productora Nacional de Biológicos Veterinarios, lo que certifico con fundamento en las fracciones VIII y IX del Artículo 27 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en cumplimiento al proveído de dos de abril de dos mil dieciocho.- En la Ciudad de México, a los tres días del mes de abril de dos mil dieciocho.- Doy fe.



LA SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS

ELVIA HERNANDEZ CÓRDOVA  
ENCARGADA DEL DESPACHO

Página 28 de 28

EHC/lc

SECRETARIA GENERAL  
DE ACUERDOS