

COMISIÓN NACIONAL
DE LOS SALARIOS MÍNIMOS



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

TRIENIO 2012-2014

1

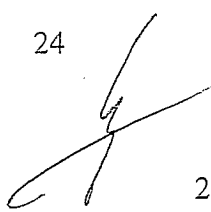

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS
SALARIOS MÍNIMOS

TRIENIO 2012-2014

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ÍNDICE

CAPÍTULO	PÁGINA
I. DISPOSICIONES GENERALES	3
II. DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN	4
III. DE LOS NOMBRAMIENTOS	4
IV. DE LA SUSPENSIÓN Y DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO	6
V. DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES(AS)	6
VI. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES(AS)	7
VII. DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIAS	10
VIII. DE LAS LICENCIAS, DÍAS ECONÓMICOS DESCANSOS Y VACACIONES	11
IX. DE LOS SUELDOS	14
X. DE LAS PRESTACIONES	15
XI. DE LA PRODUCTIVIDAD, CAPACITACIÓN SEGURIDAD E HIGIENE	17
XII. DE LOS ESTÍMULOS	19
XIII. DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS	21
XIV. DE PROTECCIÓN CIVIL	22
XV. DE LA PROMOCIÓN SINDICAL	23
TRANSITORIOS	24

 2 

**COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

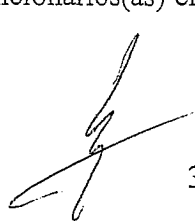
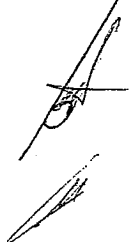
ARTÍCULO 1. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo son obligatorias para las autoridades y trabajadores(as) de BASE, PROVISIONALES E INTERINOS de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

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

- a) LA COMISIÓN
La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- b) EL O LA TITULAR
El Presidente o La Presidenta de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- c) EL TRABAJADOR(A) O LOS TRABAJADORES(AS)
El trabajador(a) o los trabajadores(as) de base, provisionales o interinos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- d) EL SINDICATO
El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión de los Salarios Mínimos.
- e) LA LEY
La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- f) LA LEY DEL ISSSTE
La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- g) EL ISSSTE
El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- h) EL TRIBUNAL
El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- i) LAS CONDICIONES
Las Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

ARTÍCULO 3. Son trabajadores(as) de base los que ocupan los puestos clasificados en el Catálogo de Puestos de la Comisión, conforme a lo dispuesto en los Artículos 6 y 20 de la Ley.

ARTÍCULO 4. La Comisión, en la relación laboral con sus trabajadores(as) y para la aplicación de las presentes Condiciones, estará representada por el o la Titular de la misma o por los funcionarios(as) en quienes el o la Titular delegue esa atribución.


3


ARTÍCULO 5. El Sindicato tiene la facultad de tratar con la Comisión por conducto de su Comité Ejecutivo General, los asuntos de carácter colectivo o individual de los trabajadores(as), siempre que en este último caso lo solicite expresamente el trabajador(a).

ARTÍCULO 6. La relación laboral entre la Comisión y sus trabajadores(as) de base se regula por lo dispuesto en el Apartado B del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y estas Condiciones; supletoriamente, se aplicará en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, el uso y los principios generales de derecho. Los casos no previstos serán resueltos por el o la Titular tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

CAPÍTULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 7. Para ingresar al servicio de la Comisión se deberá satisfacer los siguientes requisitos:

- a) Tener 16 años cumplidos como mínimo.
- b) Ser de nacionalidad mexicana, con excepción de los casos previstos en el Artículo 9 de la Ley.
- c) Tener la escolaridad requerida para el puesto.
- d) Acreditar la calidad técnica o profesional necesaria para el puesto.
- e) Presentar y obtener calificación aprobatoria en las pruebas de admisión que la Comisión haya establecido para el puesto.
- f) Gozar de buena salud, no padecer enfermedad transmisible o incapacidad orgánica que impida desempeñar el puesto a que se aspira.

CAPÍTULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 8. El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre la Comisión y el trabajador(a) y debe constar por escrito.

La falta de nombramiento no implica la ausencia de la relación laboral, reconociendo la Comisión los derechos correspondientes al trabajador(a) siempre que este compruebe la prestación del servicio.

ARTÍCULO 9. El nombramiento será expedido por el o la Titular o por el funcionario(a) en quién el o la Titular delegue dicha facultad.

ARTÍCULO 10. El nombramiento debe contener:

- a) Nombre, nacionalidad, estado civil, edad, sexo y domicilio particular del trabajador(a).
- b) Clave Única de Registro de Población (CURP), Clave del Registro Federal de Contribuyentes (RFC), así como el número de cédula profesional cuando proceda.
- c) El puesto que desempeñará, de acuerdo al catálogo correspondiente.
- d) El carácter del nombramiento.
- e) La duración de la jornada de trabajo y horario a que se sujetará.
- f) El lugar de la prestación de los servicios.
- g) El sueldo y prestaciones que habrá de percibir el trabajador(a).
- h) La fecha en que empieza a regir el nombramiento.

ARTÍCULO 11. El carácter de los nombramientos podrá ser: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

Son nombramientos definitivos, los que se expidan conforme al proceso escalafonario respectivo para cubrir una vacante definitiva o de nueva creación. Una vez transcurridos seis meses sin nota desfavorable en su expediente, adquirirá el trabajador(a) su inamovilidad.

Son nombramientos interinos, los que se otorguen para ocupar plazas de base vacantes temporales que no excedan de seis meses.

Son nombramientos provisionales, cuando se expidan conforme al proceso escalafonario respectivo a un trabajador(a) que debe ocupar una vacante temporal mayor de seis meses; también se consideran provisionales los nombramientos que se expidan para ocupar plazas reclamadas ante el Tribunal y su provisionalidad durará hasta que dicho Tribunal resuelva en definitiva.

- I. Son nombramientos por tiempo fijo, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada.
- II. Son nombramientos por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada que por su naturaleza no es permanente. La duración de la relación en este caso será mientras se realice la obra materia del nombramiento.

Los nombramientos interinos, por tiempo fijo y por obra determinada no crearán derechos escalafonarios.

ARTÍCULO 12. Independientemente de que un nombramiento se expida con carácter definitivo, la Comisión revisará el expediente y los informes que se rindan sobre el trabajador(a) para determinar su inamovilidad, dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que dicho nombramiento haya sido expedido.

ARTÍCULO 13. Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el o la Titular nombrará y removerá libremente al trabajador(a) interino(a) que deba cubrirla, en los términos del Artículo 63 de la Ley; si hubiera una vacante del mismo puesto será propuesto a ésta.

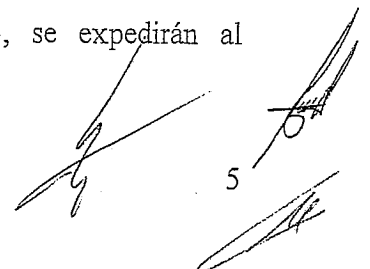
ARTÍCULO 14. Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieran y previo estudio realizado por el o la Titular tomando en cuenta la opinión del Sindicato que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por el o la Titular y el restante 50% por los candidatos(as) que proponga el Sindicato.

Los y las aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos señale la Comisión.

ARTÍCULO 15. Ningún trabajador(a) podrá prestar sus servicios a la Comisión si previamente no le ha sido expedida la orden de iniciación del servicio por el o la Titular o por el funcionario(a) en quien el o la Titular delegue dicha facultad.

En ningún caso se permitirá el ingreso a la Comisión de un trabajador(a) con carácter de meritorio.

ARTÍCULO 16. Recibida y cumplida la orden de iniciación del servicio, se expedirán al trabajador(a), en un plazo no mayor de 15 días, el nombramiento correspondiente.

Handwritten signatures and a number 5. There are three distinct signatures in black ink. The number '5' is written in the center of the page, below the text of Article 16.

ARTÍCULO 17. El nombramiento quedará sin efecto si el trabajador(a), recibida la orden de iniciación del servicio, no toma posesión dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha que se establezca en dicha orden. También quedará sin efecto todo nombramiento que lesione derechos escalafonarios de terceros(as) o cuando se expida sin atender a lo dispuesto en el artículo 14 de estas Condiciones.

CAPÍTULO IV DE LA SUSPENSIÓN Y DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 18. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador(a) sólo procederá en los casos previstos por el artículo 45 de la Ley.

ARTÍCULO 19. Los efectos del nombramiento cesarán sin responsabilidad para la Comisión en los casos señalados por el artículo 46 de la Ley. Cuando el nombramiento deje de surtir efectos por resolución del Tribunal, se deberá seguir el procedimiento que establece el artículo mencionado.

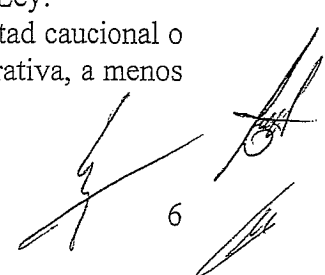
ARTÍCULO 20. El abandono de empleo se configura en los casos previstos por la Ley y por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CAPÍTULO V DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES(AS)

ARTÍCULO 21. Los derechos de los trabajadores(as) establecidos en estas Condiciones son irrenunciables. En ningún caso podrán ser inferiores a los que concedan las leyes. Cualquier estipulación en contra será nula.

El trabajador(a) tiene derecho a:

- a) Desempeñar las funciones propias de su cargo.
- b) Percibir los salarios y prestaciones que le correspondan por el desempeño de sus labores.
- c) Participar en concursos escalafonarios y ser promovido(a) de acuerdo con lo estipulado por el Reglamento de Escalafón y las presentes Condiciones.
- d) Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan como consecuencia de riesgos profesionales.
- e) Disfrutar de todos los descansos y vacaciones señaladas en los artículos relativos de estas Condiciones y de la Ley.
- f) Obtener permisos o licencias con o sin goce de sueldo de acuerdo con lo previsto en este ordenamiento.
- g) Recibir estímulos, premios y recompensas conforme a la Ley respectiva y a estas Condiciones.
- h) Ser notificado por escrito, y que se acrediten en su expediente las notas buenas y de mérito relevante a que se haga merecedor(a) en el transcurso de un año.
- i) Recibir trato decoroso por parte de sus superiores, afines, y/o subalternos(as), y no ser amonestado(a) en público.
- j) Ser cambiado(a) de adscripción en los casos previstos por el Artículo 16 de la Ley.
- k) Continuar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, al obtener la libertad caucional o bajo fianza después de un arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que el Tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador(a).



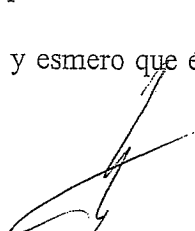
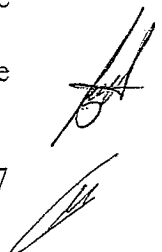
6

- l) Ser asistido(a) y asesorado(a) por la Comisión y el Sindicato para que tramite la inscripción de sus hijos(as) en alguna instancia infantil.
- m) Que el trabajo extraordinario le sea cubierto en los términos del Artículo 39 de la Ley.
- n) Ser asistido(a) por la representación sindical en el levantamiento de actas de carácter administrativo en los términos del Artículo 46 Bis de la Ley.
- ñ) Las trabajadoras embarazadas, que según dictamen emitido por el médico especialista del ISSSTE corran peligro en su integridad o la del producto, no desarrollarán labores que impliquen excesivo esfuerzo físico.
- o) Que cuando de acuerdo con la Ley del ISSSTE, tenga necesidad de iniciar los trámites para obtener su jubilación o pensión, la Comisión le concederá licencia con goce de sueldo y demás prestaciones y derechos, siempre que no viole ninguna disposición normativa por el término de tres meses.
- p) Cuando el trabajador(a) sea cambiado(a) de servicio o de adscripción, las autoridades de la Comisión le recibirán el material, objetos y valores que tenga a su cuidado, mediante el resguardo respectivo y el levantamiento del acta de inventario correspondiente.
- q) Contar en el desempeño de sus labores con los servicios de higiene y prevención de accidentes a que esta obligada la Comisión; asimismo, a cada área de trabajo se dotará de un botiquín para casos de emergencia.
- r) Ser asistido(a) y asesorado(a) legalmente por la Comisión y el Sindicato en los casos de accidente de tránsito en cumplimiento de las órdenes o indicaciones de superiores, o en caso de haber realizado funciones propias de su nombramiento, siempre y cuando en el accidente no medie conducta dolosa y el trabajador(a) no se encuentre bajo el influjo del alcohol o de drogas enervantes, asimismo, les serán cubiertas por la Comisión la fianza o caución correspondiente, reparados los daños a terceros propios y de la Comisión y recibir el pago de sus percepciones.
- s) Disfrutar de permisos para eventos convocados por el Sindicato, previa autorización del o la Titular.
- t) Ingresar al Sindicato.
- u) Participar en los programas de capacitación, adiestramiento, especialización y mejoramiento profesional que promuevan la Comisión y el Sindicato, de acuerdo a lo dispuesto en el capítulo XI, de estas Condiciones y presentar las evaluaciones que correspondan.
- v) Participar en la mejora continua de sus labores tomando en cuenta el modelo de calidad que se tenga en la Comisión.
- w) Promover y contribuir con la aplicación de los valores éticos a través del Código de Conducta de la Comisión.
- x) Promover y contribuir a la existencia de un ambiente de trabajo propicio al desarrollo de las habilidades del trabajador(a) de la Comisión.

CAPÍTULO VI DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES(AS)

ARTÍCULO 22. El trabajador(a) de la Comisión tiene las siguientes obligaciones:

- a) Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores conforme a las disposiciones de este ordenamiento.
- b) Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad, calidad y esmero que éste requiera.



7

- c) Tratar con cortesía y diligencia al público, sus superiores, afines y subalternos(as).
- d) En caso de enfermedad, dar aviso, a la brevedad posible, al Departamento de Administración y Desarrollo de Personal de la Comisión y al reanudar sus labores, presentar la constancia de incapacidad médica del ISSSTE al mencionado Departamento, salvo accidente o privación de la libertad que le impida hacerlo.
- e) Al dejar su cargo por cualquier causa, entregar los expedientes, documentos, fondos, valores y bienes que estén bajo su guarda mediante acta o inventario.
- f) Participar puntualmente en los programas de capacitación, adiestramiento, especialización y mejoramiento profesional que promuevan la Comisión y el Sindicato, de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo XI de estas Condiciones y presentar las evaluaciones que correspondan.
- g) Dar aviso de los cambios de domicilio particular y/o teléfono al Departamento de Administración y Desarrollo de Personal dentro de los diez días hábiles siguientes.
- h) Cumplir con las ordenes, instrucciones o comisiones que reciba de sus superiores en actividades propias del puesto y de su área de adscripción.
- i) Usar durante las horas de labores la ropa de trabajo proporcionada por la Comisión.
- j) Cumplir con las disposiciones contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo.
- k) Atender los avisos que se refieren a la previsión de riesgos profesionales en lo concerniente a la implantación de medidas de higiene y seguridad y las medidas de protección civil.
- l) Atender las instrucciones de la Brigada de Protección Civil en simulacros y siniestros.
- m) Los y las integrantes de la brigada de protección civil deberán portar diariamente en horas de trabajo el distintivo correspondiente.
- n) Asistir con puntualidad a las diversas actividades sociales, culturales y deportivas organizadas por la Comisión y el Sindicato.
- ñ) Dar aviso, a la brevedad posible, a la Coordinación Administrativa en caso de fuga de agua, gas o desperfectos en alguna conexión eléctrica que pudiera poner en peligro al personal o el patrimonio de la Comisión.
- o) Hacer buen uso de los bienes informáticos asignados al trabajador(a), así como encender y apagar el equipo de cómputo (cpu, monitor, impresora y nobreak) en forma correcta al inicio y término de la jornada laboral.
- p) Utilizar el servicio telefónico propiedad de la Comisión con responsabilidad (no hacer llamadas a los números de entretenimiento) y ser breve en llamadas personales, además de hacer buen uso de los bienes asignados al trabajador(a).
- q) Mantener su área de trabajo y áreas comunes en buenas condiciones de higiene, seguridad y ambientales.
- r) Pagar los daños que causen intencionalmente o por negligencia a los bienes de la Comisión o los que se encuentren dentro de ella, previa investigación que demuestre la responsabilidad del trabajador(a) por los daños causados.
- s) Reportar a la Coordinación Administrativa todo artículo extraviado o que se encuentre fuera de su sitio.
- t) Apoyar en los trabajos que fuesen necesarios en áreas distintas a la de su adscripción, siempre y cuando se asemejen a su perfil de puesto, mostrando disposición y flexibilidad para desempeñar los mismos.
- u) Trasmistir los conocimientos adquiridos al personal de la Comisión, siempre y cuando haya recibido capacitación específica pagada por la misma.
- v) Recibir las notas y amonestaciones conforme a lo dispuesto en los artículos 91, 92, 93, 94 y 95.

ARTÍCULO 23. El trabajador(a) estará obligado(a) a tratar con cuidado y conservar en buen estado el mobiliario y equipo y hacer uso adecuado del material de oficina que se le proporcione para el

desempeño de su trabajo e informar a sus superiores de cualquier desperfecto a los citados bienes tan luego como lo advierta.

ARTÍCULO 24. Los trabajadores(as) deberán abstenerse de:

- a) Proporcionar, sin la debida autorización, documentos, datos o informes de los asuntos de cualquier unidad administrativa de la Comisión.
- b) Ausentarse en las horas de labores de la unidad a la que está adscrito(a), sin el permiso correspondiente.
- c) Hacer propaganda o celebrar reuniones dentro de los recintos oficiales, sin la previa autorización de la Comisión.
- d) Permanecer en las oficinas después del horario regular de labores sin autorización.
- e) Registrar mediante procedimiento electrónico o sus alternativas, la asistencia de otros trabajadores(as), o permitir que otra persona registre su asistencia o altere los registros correspondientes.
- f) Concurrir a sus labores bajo los efectos de bebidas embriagantes, narcóticos o enervantes o consumirlos dentro del centro de trabajo, salvo en los casos en que alguno de éstos últimos se encuentre contenido en medicamento prescrito por un médico, con la debida comprobación.
- g) Portar armas dentro del centro de trabajo, como pueden ser de fuego, blancas, punzocortantes, así como gases lacrimógenos, solventes, entre otros(as).
- h) Incurrir en actos de violencia, amagos, injurias falta de respeto o malos tratos hacia sus jefes(as) o compañeros(as) o hacia los familiares, dentro o fuera de las horas de servicio.
- i) Retirar del centro de trabajo cualquier pertenencia de la Comisión sin previo permiso.
- j) Desatender su trabajo en horas de labores o distraer de sus obligaciones a sus compañeros(as).
- k) Realizar dentro del centro de trabajo ventas, compras, rifas, tandas, así como manejar cajas de ahorro y practicar el agio.
- l) Ejecutar actos que afecten el decoro, pongan en peligro a las personas y/o al centro de trabajo.
- m) Que sus familiares permanezcan en el centro de trabajo sin la autorización de su jefe(a) inmediato(a).
- n) Que sus familiares utilicen bienes muebles, informáticos y el servicio telefónico, propiedad de la Comisión.
- ñ) La utilización de programas o software, sin la autorización del área responsable.
- o) Fumar dentro de las instalaciones de la Comisión.
- p) Distinguir, excluir o restringir a cualquier persona de acuerdo con su origen étnico o nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.
- q) Ejercer cualquier tipo de violencia en contra de las mujeres y hombres, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, etcétera.
- r) Acosar laboral y sexualmente a cualquier persona, sin importar su género, ya sea verbal y no verbalmente; físicamente y virtualmente y que ocasione humillación, molestia, desagrado, incomodidad, depresión, intimidación, hostilidad, etcétera.

CAPÍTULO VII
DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIAS.

ARTÍCULO 25. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador(a) debe estar a disposición de la Comisión para prestar sus servicios, conforme los horarios fijados en las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 26. La jornada ordinaria de trabajo puede ser:

DIURNA La comprendida entre las seis y las veinte horas.

NOCTURNA La comprendida entre las veinte horas y las seis horas del día siguiente.

MIXTA La que comprende fracciones de jornada diurnas y nocturnas, siempre que el período nocturno sea inferior de tres horas y media, pues de ser superior se entenderá como jornada nocturna.

ARTÍCULO 27. La jornada de trabajo no podrá exceder el máximo legal.

ARTÍCULO 28. Los horarios de trabajo serán fijados por el o la Titular conforme a la naturaleza del trabajo y las necesidades del servicio, tomado en cuenta la opinión del Sindicato.

ARTÍCULO 29. Se establecerán horarios escalonados para el personal de intendencia de acuerdo con las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 30. Excepcionalmente el o la Titular podrá establecer horarios especiales cuando las necesidades del servicio lo ameriten, tomando en cuenta para ello la opinión del Sindicato.

ARTÍCULO 31. Tanto las entradas como las salidas se registrarán mediante procedimiento electrónico, si el trabajador(a) no pudiera efectuar su registro de asistencia, por falla del propio sistema o por falta de energía eléctrica, la Comisión deberá establecer procedimientos alternos. Cuando el trabajador(a) no registre la entrada o salida, se considerará como falta injustificada, excepto mediante la justificación de su jefe(a) inmediato(a). Dicha justificación podrá aplicarse máximo dos veces en un mes. Además la Comisión proporcionará al trabajador(a) una credencial para identificación del mismo(a); en caso de extravío, el trabajador(a) deberá reportarlo oportunamente al Departamento de Administración y Desarrollo de Personal, el cual procederá a entregar sin costo para el trabajador(a), por única vez, una reposición en el lapso de un año.

ARTÍCULO 32. El registro de asistencia efectuado por el trabajador(a) dentro de los primeros quince minutos después de la hora de entrada establecida no causará retardo. Si el registro de asistencia se realiza entre el minuto dieciséis y el minuto treinta después de la hora de entrada establecida, se considerará como retardo. El trabajador(a) podrá optar por compensar el tiempo excedido al término de la jornada hasta por una vez al mes a fin de que no se considere como incidencia, previa autorización del jefe(a) inmediato(a).

ARTÍCULO 33. Por cada tres retardos en que incurra el trabajador(a) en una semana será sancionado(a) con la suspensión de un día de labores. Por necesidades del servicio, excepcionalmente, el jefe(a) inmediato(a) podrá levantar esta suspensión una sola vez dentro de un trimestre. Esta sanción se aplicará dentro de los 30 días siguientes a partir de la fecha en que el trabajador(a) se haga acreedor(a) a dicha suspensión.

ARTÍCULO 34. Si el trabajador(a) registra su asistencia pasados treinta minutos de la hora de entrada establecida, se considerará como falta injustificada por lo que deberá retirarse. Podrá compensar el tiempo de retraso hasta por una vez en un mes al término de la jornada laboral, siempre que no exceda de dos horas y cuente con la autorización de su jefe(a) inmediato(a) o de algún(a) superior(a) en línea. Cuando el tiempo sea compensado se considerará para todos los efectos legales, como día normal de trabajo.

ARTÍCULO 35. No se podrán abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin la autorización correspondiente.

ARTÍCULO 36. Las madres cuyos hijos(as) se encuentren en etapa de lactancia podrán disfrutar, a su elección, de dos períodos de treinta minutos cada uno o de una hora diaria para poder atender a sus hijos(as) de acuerdo con los horarios que para tal efecto se establezcan. Esta prestación podrá disfrutarse por un lapso de seis meses a partir de la terminación de su licencia por maternidad. En caso de que a la trabajadora se le autorice gozar de su período vacacional, inmediatamente después del término de su licencia por maternidad se contará su etapa de lactancia a partir del término de dicho periodo vacacional.

ARTÍCULO 37. Los trabajadores(as) que tengan que llevar a sus hijos(as) a estancias infantiles y escuelas primarias, podrán registrar su asistencia, sin causar retardo, hasta treinta minutos después de la hora de entrada establecida. El registro de asistencia después de ese lapso se considerará como falta injustificada. En todos los casos el trabajador(a) deberá acreditar ante la Comisión esta necesidad. En los casos de haber concluido el sexto año de primaria será inválido este artículo.

CAPÍTULO VIII DE LAS LICENCIAS, DÍAS ECONÓMICOS, DESCANSOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 38. Los trabajadores(as) podrán disfrutar de dos clases de licencias, con goce o sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 39. El o la Titular de la Comisión, los funcionarios(as) en quienes él o ella delegue esta facultad, podrán autorizar licencias o permisos para asuntos particulares a los trabajadores(as) que tengan más de seis meses de servicio activo en la Comisión conforme a las siguientes bases:

SIN GOCE DE SUELDO

- a) Para el desempeño de cargos de elección popular, o puestos de confianza en la propia Comisión o en alguna otra Dependencia o Entidad de la Administración Pública Federal.
- b) Por razones de carácter personal, en los casos en que se justifique a juicio del o la Titular y siempre que no afecten el eficiente desempeño de las actividades de la Comisión, las licencias sin goce de sueldo se podrán autorizar por una sola vez al año sin menoscabo de sus derechos y antigüedad; por treinta días, para los trabajadores(as) que tengan de seis meses a un año de servicio; tres meses a los trabajadores(as) que tengan más de un año de servicio y hasta seis meses a los trabajadores(as) que tengan más de tres años de servicio. Podrá otorgarse otra licencia sólo después de un año de haberse reincorporado al servicio. Excepcionalmente, a juicio del o la Titular se podrá ampliar el período de licencia solicitado, o bien otorgarse una nueva antes de que transcurra un año.

CON GOCE DE SUELDO

- a) Hasta por tres días económicos en un mes, aún cuando estos se unan con los días de descanso semanal, sin exceder de doce días en un año. La finalidad de esta prestación es dar facilidades a los trabajadores(as) para que puedan atender asuntos de carácter personal.
El trabajador(a) tendrá derecho al pago de los días económicos no utilizados que le será entregado durante el mes de diciembre del mismo año al que se generó su derecho, siempre y cuando no haya causado baja durante el mismo.
- b) Por causa justificada, en opinión del o la Titular o en quienes el delegue esta facultad, excepcionalmente se podrá autorizar a un trabajador(a) a que disfrute de más de tres días económicos en un mes sin exceder el límite antes señalado.
- c) Por defunción de familiar en primer grado padre, madre, cónyuge, concubina(o) o hijos(as), hasta cinco días hábiles según lo requiera el trabajador(a).
- d) Para desarrollar las actividades sindicales, se otorgarán tres licencias a los trabajadores(as) que forman parte del Comité Ejecutivo General del Sindicato, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 43 fracción VIII inciso a) de la Ley. Al término de su gestión sindical, en caso de que el Secretario(a) General hubiese adquirido algún nombramiento estatutario dentro de la organización a la cual se encuentra afiliado el Sindicato, el o la Titular o en quien delegue la responsabilidad, le podrá autorizar únicamente el tiempo necesario para concluir con las obligaciones que le competan exclusivamente del período en gestión, siempre y cuando presente la solicitud correspondiente, constancia del nombramiento estatutario y de acuerdo con las cargas de trabajo de la Comisión.
- e) Los trabajadores(as) cuyos hijos(as) no mayores de 12 años padezcan alguna enfermedad o sufran algún accidente, tendrán derecho a 12 días de cuidados maternos anualmente, siempre que exista recomendación del médico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- f) Las constancias que expidan las guarderías, preprimarias, primarias y secundarias a las madres o los padres trabajadores para tratar asuntos relacionados con sus hijos(as) menores inscritos en ellas, gozarán hasta por dos constancias en un mes, sin excederse de veinticuatro en el año, de las cuales cinco de ellas avalarán el tiempo completo que indica la constancia, a excepción de la secundaria, y las restantes hasta por un máximo de dos horas. Por causa justificada y previa autorización de su superior jerárquico, se podrá autorizar hasta tres en un mes.
- g) Cuando algún trabajador(a) contraiga matrimonio se le otorgarán cinco días hábiles.
- h) Cuando algún trabajador(a) sustente examen para obtener un grado profesional se le podrán otorgar hasta cinco días hábiles.
- i) Cuando los trabajadores(as) hayan asistido a un acto cívico que coincida con un día de descanso obligatorio o en sábado y/o domingo, se le repondrá(n) en los términos en que acuerde el o la Titular o en quienes delegue esta facultad y el Sindicato.
- j) Cuando el trabajador(a) solicite salir del edificio en horas laborables para atender asuntos personales deberá contar con la autorización previa de su jefe(a) inmediato(a) y en ausencia de este(a), de algún otro superior(a) jerárquico(a), el tiempo de que disponga será de un máximo de dos horas en un día y de hasta cuatro horas en un mes.
- k) Los trabajadores cuya esposa o concubina que se haya encontrado en estado de gravidez, a partir de la fecha de nacimiento del menor, tendrán derecho a tres días hábiles de licencia.
- l) El trabajador(a) que tenga un familiar hospitalizado en el ISSSTE, hijo(a), esposo(a) o concubino(a), madre o padre, se le concederá una licencia con goce de sueldo hasta por cinco días hábiles en total por año, presentando las constancias de hospitalización expedida por el

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Para el caso de las madres trabajadoras no podrán hacer uso de este inciso si sus hijos(as) son menores de doce años.

ARTÍCULO 40. Los trabajadores(as) deberán solicitar las licencias anteriores con la anticipación que enseguida se señala:

- a) Para licencias sin goce de sueldo con diez días de anticipación.
- b) Para licencias con goce de sueldo con tres días previos al inicio de su disfrute, salvo en casos de fuerza mayor.

ARTÍCULO 41. En los casos de enfermedades no profesionales y de riesgo de trabajo, se aplicará en lo conducente, lo previsto por los Artículos 110 y 111 de la Ley; 37 y del 55 al 75 la Ley del ISSSTE.

ARTÍCULO 42. Los trabajadores(as) con incapacidad por licencia médica durante los períodos vacacionales que tiene derecho, podrán disfrutar de los mismos al término de dicha licencia.

ARTÍCULO 43. Las trabajadoras en estado de gravidez disfrutarán de licencias con goce de sueldo integro 30 días antes de la fecha probable del parto y 60 días después de éste.

ARTÍCULO 44. Por cada cinco días de labores el trabajador(a) disfrutará de dos días de descansos continuos, de preferencia sábado y domingo con goce integro de su salario.

Cuando por necesidades del servicio el trabajador(a) no pueda disfrutar su descanso en esos días, los hará en los que señale la Comisión, procurando que sean continuos.

La prestación del servicio el día domingo, dará al trabajador(a) el derecho de percibir un pago adicional equivalente al 25% del sueldo presupuestario de ese día.

ARTÍCULO 45. Serán días de descanso obligatorios los considerados en el calendario oficial: 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 5 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y 1º de diciembre de cada 6 años. En adición a los anteriores se considerarán también los que sean decretados por el Gobierno Federal.

ARTÍCULO 46. Se considerará día de descanso además de los señalados en el artículo anterior el día del cumpleaños del trabajador(a).

ARTÍCULO 47. Los trabajadores(as) no están obligados(as) a prestar servicio en sus días de descanso. Si por necesidades del servicio lo hacen, la Comisión los y las compensará conforme a lo previsto en el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo, aplicados supletoriamente.

ARTÍCULO 48. Los trabajadores(as) sindicalizados(as) dispondrán del día 4 de diciembre de cada año para celebración de la Asamblea anual de su Sindicato, previa autorización del o la Titular.

ARTÍCULO 49. Las madres trabajadoras disfrutarán adicionalmente del día 10 de mayo como día de descanso.

ARTÍCULO 50. Los trabajadores(as) que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de 10 días laborables cada uno.

ARTÍCULO 51. La Comisión formulará anualmente un programa de vacaciones escalonadas, tomando en consideración los intereses de los trabajadores(as) y las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 52. El programa de vacaciones se dividirá en dos períodos: el primero comprendido en los meses de enero a junio y el segundo en los meses de julio a diciembre.

Los trabajadores(as) deberán elegir un período vacacional en cada uno de los lapsos señalados.

Se procurará que el período vacacional de las trabajadoras(es) coincida con el período vacacional de sus hijos(as) menores en edad escolar. Dicha elección se coordinará con las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 53. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, ni tampoco serán acumulables unas con otras.

CAPÍTULO IX DE LOS SUELDOS

ARTÍCULO 54. El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo que debe pagarse al trabajador(a) a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

ARTÍCULO 55. Los niveles de sueldo del tabulador que consignan sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

En los casos de alcances en los niveles del tabulador que se originen con motivo del incremento a los salarios mínimos, se sujetará a los lineamientos que expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 56. Para trabajo igual en puesto, jornada y condiciones de eficiencia deberá corresponder sueldo igual, sin que se establezcan diferencias por razones de edad, sexo o nacionalidad. Cuando un trabajador(a) desempeñe por sustitución un puesto de mayor remuneración, percibirá el sueldo correspondiente.

ARTÍCULO 57. Los sueldos que perciban los trabajadores(as) de la Comisión les serán cubiertos en moneda de curso legal a más tardar los días 15 y último de cada mes, o en la víspera cuando la fecha destinada al efecto no sea laborable.

El calendario anual de pagos al personal de la Comisión se dará a conocer oportunamente al Sindicato; sin embargo, éste puede modificarse sin alterar lo establecido en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 58. El pago de sueldos se hará estableciendo los horarios más convenientes y adecuados para este propósito.

ARTÍCULO 59. El sueldo se pagará directamente al trabajador(a). Únicamente en los casos en que esté imposibilitado(a) para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe el trabajador(a) mediante carta poder otorgada ante dos testigos.

ARTÍCULO 60. Únicamente se podrán hacer retenciones, descuentos o deducciones al sueldo de los trabajadores(as) cuando se trate:

- I. De deudas contraídas con la Comisión por concepto de anticipo de sueldo, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.
- II. De aportación a fondos para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro, siempre que se cuente con la aprobación de cada trabajador(a).
- III. Por cuotas sindicales, las que serán entregadas quincenalmente al Sindicato.
- IV. De descuentos por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores(as).
- V. De descuentos de impuestos sobre la renta y los ordenados por las autoridades judiciales competentes para cubrir pensión alimenticia que fuera exigida al trabajador(a).
- VI. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador(a) en los que haya consentido derivados de las adquisiciones o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en Institución Nacional de Crédito autorizada al efecto.
- VII. Del pago de abonos para cubrir prestaciones provenientes del fondo de la vivienda destinada a la adquisición, construcción o mejoras de casas habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos conceptos deberán ser aceptados libremente por el trabajador(a) y no podrán exceder del 20% de su sueldo.

El monto total de los descuentos no podrán exceder del 30% del importe del sueldo total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones IV, V, VI, Y VII de este artículo.

CAPÍTULO X DE LAS PRESTACIONES

ARTÍCULO 61. La Comisión otorgará a los trabajadores(as) las siguientes prestaciones:

- a) Cuarenta días al año del salario de los trabajadores(as), cuando menos, por concepto de aguinaldo, libre de todo descuento o gravamen. El 50% a más tardar el último día hábil de la primera quincena de diciembre y el 50% restante a más tardar el último día hábil de la primera quincena de enero del siguiente año.
- b) Los trabajadores(as) tendrán derecho a percibir como prima vacacional el 50% del sueldo correspondiente a los días en que disfrute de vacaciones.
- c) Como reconocimiento a las madres trabajadoras, se organizará un evento (desayuno o comida) en el que se les entregará un obsequio cuyo monto podrá ser hasta por un importe de 11 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Para la celebración del Día del Niño se organizará un festival para los hijos(as) de los trabajadores(as) menores de 12 años, y se les otorgará un obsequio cuyo monto podrá ser hasta por el importe de 7 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.
- d) Pagas por defunción del trabajador(a) por un monto equivalente a cuatro meses del total del salario que se devenga, además el finiquito correspondiente de acuerdo con la Ley del ISSSTE.
- e) Ayuda para compra de útiles escolares por un monto de \$623.30, por hijo(a) de trabajador(a), en un año calendario con niveles de estudio: preprimaria, primaria y secundaria.

- f) La Comisión otorgará, al término del ciclo escolar autorizado por la Secretaría de Educación Pública, un curso de verano para los hijos(as) de los trabajadores(as) menores de doce años, siempre y cuando cumplan por lo menos con el 80% de asistencia. En caso de no cubrirse dicho porcentaje el trabajador(a) deberá rembolsar a la Comisión el costo total del curso, del menor o de los menores que haya inscrito.
- g) La Comisión otorgará hasta 28 becas anuales, conforme al Reglamento respectivo, que serán divididas de la siguiente manera:
- 1) Hasta 7 becas anuales por la cantidad de \$1,246.60 cada una para los trabajadores(as) que cursen el nivel medio básico, preparatoria o su equivalente.
 - 2) Hasta 7 becas anuales por la cantidad de \$2,493.20 cada una para los trabajadores(as) que se encuentren cursando una carrera a nivel profesional.
 - 3) Hasta 7 becas anuales a los hijos(as) de los trabajadores(as), que se encuentren estudiando la educación básica o media básica, por la cantidad de \$747.96 cada una.
 - 4) Hasta 7 becas anuales a los hijos(as) de los trabajadores(as), que se encuentren estudiando la educación media superior o superior por la cantidad de \$934.95 cada una.

En caso de que el recurso de las becas de los trabajadores no se haya utilizado por falta de candidatos, se destinará para cubrir las becas de los hijos(as) de los trabajadores, conforme al Reglamento de Becas vigente.

- h) Se otorgará un obsequio con motivo del día de Reyes cuyo monto será equivalente a \$560.97 para los hijos(as) de los trabajadores(as) menores de doce años.
- i) Se otorgará ropa de trabajo apropiada a sus labores, dos veces al año, a los trabajadores(as) de intendencia, servicios generales, choferes y encargados del almacén, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad e Higiene. Además a los trabajadores(as) de intendencia que realicen labores de mantenimiento para la bodega se les dotará del equipo necesario.

Al personal que realice regularmente trabajos de gestoría, investigación y recopilación de fuentes informativas, fuera del centro de trabajo, se le otorgará ayuda económica semestral por un monto de \$373.98 para la compra de calzado.

- j) Las madres o padres trabajadores(as) con más de seis meses de antigüedad, que no reciban atención por parte de las estancias oficiales de bienestar infantil cercanas a su domicilio particular o de trabajo, recibirán ayuda por \$350.00 mensuales por hijo(a) cuya edad no sea menor de 45 días ni mayor de 6 años o que estando inscrito en la estancia a cargo cumpla los seis años antes de la terminación del ciclo escolar. Esta ayuda se le otorgará al trabajador(a) hasta que la instancia oficial le resuelva la aceptación de sus hijos. Previamente el trabajador(a) deberá presentar la solicitud al respecto debiendo continuar con los trámites. El mismo beneficio será cubierto a los padres trabajadores solteros y viudos o divorciados que comprueben tener la patria potestad del menor o que comprueben que la esposa o concubina trabaja.

- k) Ayuda por un monto equivalente al 100% del costo de los lentes, una vez al año, siempre que estos sean de manufactura nacional, de tipo económico y el diagnóstico sea otorgado por el ISSSTE.
- l) Ayuda económica para estimular el desarrollo de la cultura física de los trabajadores(as) siempre que se incorporen a eventos formales representando a la comisión o al Sindicato en equipos o de manera individual.
- m) Cooperación, previa solicitud, para la impresión de tesis profesionales de los trabajadores(as) hasta por el importe total del costo, siempre y cuando el número de ejemplares no exceda de 25 y la impresión sea rústica.

CAPÍTULO XI DE LA PRODUCTIVIDAD, CAPACITACIÓN, SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 62. Los trabajadores(as) de la Comisión deberán realizar las laborales que tienen encomiendas con la debida intensidad, cuidado y esmero sujetándose a las instrucciones de sus jefes(as), a las leyes y a lo dispuesto en las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 63. La Comisión y sus trabajadores(as), para el debido cumplimiento del servicio público que esta a su cargo, desarrollarán su mejor esfuerzo a fin de que la productividad y la calidad del trabajo se mantengan en niveles elevados, lo que implicará para la Comisión el mejor uso de los recursos que la Federación le confía y para el trabajador(a) su mejor desarrollo personal y profesional.

ARTÍCULO 64. La Comisión y el Sindicato actuarán coordinadamente, con el más amplio concurso de los trabajadores(as), para atender en forma permanente su capacitación y el adiestramiento, así como el mejoramiento de las condiciones ambientales y de seguridad e higiene en las que se desarrollan sus labores.

ARTÍCULO 65. La capacitación tendrá por objeto el desarrollo de los conocimientos, las aptitudes y la destreza de los trabajadores(as) de la Comisión a fin de que puedan contribuir, en el más alto nivel, al desempeño de los trabajos que tengan encomendados. Las tareas de capacitación tenderán, igualmente, al mejoramiento profesional permanente de los trabajadores(as) y a su más plena realización personal en el ámbito de trabajo.

ARTÍCULO 66. Entre los objetivos específicos de la capacitación estarán, cuando menos, los siguientes.

- a) Que el trabajador(a) conozca, en general las finalidades y funciones de la Comisión y de las diversas áreas de su organización.
- b) Capacitar al trabajador(a) para el eficaz desempeño de las tareas inherentes a su puesto.
- c) Procurar en forma permanente el mejoramiento profesional del trabajador(a) y desarrollar en él o ella sus capacidades de comunicación, de toma de decisiones, de organización y de adaptación.
- d) Preparar al trabajador(a) para el ascenso a puestos de nivel superior, conforme al Reglamento de Escalafón.

- e) Mejorar sus capacidades de participación y apreciación de los bienes superiores de la cultura.
- f) Coadyuvar al desarrollo de programas de educación abierta de carácter formal.

ARTÍCULO 67. Para lograr los objetivos antes señalados, la Comisión realizará investigaciones tendientes a identificar en forma permanente las necesidades más importantes en materia de capacitación, y se mantendrán en consulta, también permanente con el Sindicato para el mismo propósito.

ARTÍCULO 68. Con base en los resultados de las investigaciones y consultas a que se refiere el artículo anterior, la Comisión establecerá y aplicará anualmente un Programa de Capacitación.

ARTÍCULO 69. Con el objeto de promover una buena salud y proteger la vida de los trabajadores(as), así como para prevenir y reducir las posibilidades de consumación de riesgos de trabajo, la Comisión mantendrá en sus instalaciones y oficinas las condiciones de higiene y seguridad necesarias, atendiendo a lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad e Higiene y a las recomendaciones que emita la Comisión Mixta correspondiente.

ARTÍCULO 70. En materia de seguridad e higiene la Comisión y sus trabajadores(as) se regirán por los siguientes ordenamientos:

- a) Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- b) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- c) Reglamento de Seguridad e Higiene de la Comisión.
- d) Las demás disposiciones que de estos ordenamientos se deriven y las que dicte el Gobierno Federal en relación con la materia.

ARTÍCULO 71. Se integrará una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que se formará con un número igual de representantes de la Comisión y del Sindicato; para el estudio, aplicación y vigilancia de las medidas de seguridad e higiene y la prevención de riesgos de trabajo.

ARTÍCULO 72. La Comisión se obliga a proporcionar a sus trabajadores(as) herramientas, enseres e instrumentos de trabajo de buena calidad, necesarios para el desempeño de las labores, así como el equipo de protección indispensable para la seguridad del trabajador(a), de acuerdo con lo que determine la Comisión Mixta respectiva.

ARTÍCULO 73. Todo trabajador(a) de la Comisión estará obligado a someterse a exámenes médicos en los siguientes casos:

- a) Cuando ingrese a la Comisión, para comprobar que satisface el requisito de admisión señalado en el Artículo 7 inciso f) de estas Condiciones.
- b) Cuando se presuma que ha contraído alguna enfermedad contagiosa, transmisible o incurable, o que se encuentre, incapacitado(a) física o mentalmente para el trabajo.
- c) Cuando se observe que concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias medicamentosas.
- d) Para que se certifique si el trabajador(a) padece alguna enfermedad profesional.

ARTÍCULO 74. Para proteger la seguridad y la salud del trabajador(a) se practicarán exámenes médicos periódicamente en las fechas y lugares que la Comisión y el Sindicato determinen de común acuerdo.

ARTÍCULO 75. La atención de los trabajadores(as) que sufran riesgos profesionales se regirán por las disposiciones de la Ley del ISSSTE y de la Ley Federal de Trabajo, en su caso.

ARTÍCULO 76. Cuando suceda un riesgo de trabajo, los trabajadores(as) deberán comunicarlo de inmediato a la Coordinación Administrativa y a la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en caso de estar imposibilitado(a) para dar aviso, podrá hacerlo un familiar.

ARTÍCULO 77. Al ocurrir el riesgo, la Comisión proporcionará la atención de emergencia necesaria y dará aviso, en su caso, al servicio médico del ISSSTE.

ARTÍCULO 78. La Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su caso, deberá elaborar y recabar para su envío al Departamento de Medicina Legal y de Trabajo, con copias para la Dirección Jurídica del ISSSTE, para el trabajador(a) y para la Coordinación Administrativa de la Comisión, los siguientes documentos relativos a un accidente:

- a) Acta que se levantará cuando ocurra el accidente y en la que se hará constar:
 - Nombre, ocupación, sueldo y clave del accidentado(a).
 - Día, hora y lugar en que ocurrió el accidente.
 - Autoridad que se haya abocado al conocimiento de los hechos.
 - Nombre y domicilio de la o las personas que presenciaron el accidente.
 - Domicilio del accidentado(a).
 - Lugar al que fue trasladado(a).
 - Los hechos del accidente.
 - Elementos de que se disponga para determinar la causa del accidente.
- b) Certificado del médico que atendió al trabajador(a) o, en su caso, la certificación de la defunción y de la autopsia, si ésta se practicó.
- c) Reporte del accidente en el formato establecido para este propósito.

ARTÍCULO 79. Las indemnizaciones y demás prestaciones que correspondan a los trabajadores(as) por riesgos profesionales y enfermedades, se tramitarán ante el ISSSTE, en los términos de la Ley correspondiente.

ARTÍCULO 80. Cuando a consecuencia de un riesgo profesional o riesgos de trabajo un trabajador(a) sufra incapacidad permanente, la Comisión, además de procurar el pago de la indemnización, le proporcionará, de ser posible, un empleo adecuado a sus aptitudes físicas y mentales.

CAPÍTULO XII. DE LOS ESTÍMULOS

ARTÍCULO 81. Independientemente de lo establecido por la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, la Comisión concederá a los trabajadores(as) que se distingan en el cumplimiento de sus labores los siguientes estímulos:

- a) Reconocimiento Especial.
- b) Constancia de Mérito Relevante
- c) Medallas Conmemorativas o monedas
- d) Diplomas
- e) Becas
- f) Vacaciones Extraordinarias
- g) Estímulos en efectivo por puntualidad y asistencia

ARTÍCULO 82. Se otorgará reconocimiento especial por puntualidad y asistencia a los trabajadores(as) que en el lapso de un mes no registren faltas injustificadas ni suspensiones y un máximo de tres retardos.

ARTÍCULO 83. Se otorgará también reconocimiento especial a los trabajadores(as) que muestren especial dedicación y empeño en la realización de trabajos específicos que a juicio de su superior inmediato y del o la que le siga en jerarquía ameriten dicho reconocimiento.

ARTÍCULO 84. El reconocimiento especial será equivalente a una nota buena en el expediente del trabajador(a) y contará para su evaluación en el caso de movimientos escalafonarios.

ARTÍCULO 85. Se otorgarán Constancias al Mérito Relevante a los tres trabajadores(as) que dentro de cada uno de los grupos escalafonarios siguientes: administrativo, técnico y de servicios hubiesen destacado durante el año calendario por un desempeño sobresaliente en función de su iniciativa, laboriosidad, eficiencia, disciplina y puntualidad.

ARTÍCULO 86. La Constancia de Mérito Relevante constituirá un elemento de puntuación en la evaluación escalafonaria y podrá servir, dado el caso, para que se cancelen hasta tres amonestaciones por escrito. Asimismo, se otorgará una beca al trabajador(a) que haya obtenido la mayor puntuación dentro de cada uno de los grupos escalafonarios mencionados en el artículo 85, cuya asignación será responsabilidad del Comité de Gestión de Calidad y el Sindicato.

ARTÍCULO 87. Los estímulos que un trabajador(a) reciba en los términos de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles no eliminarán la posibilidad que el trabajador(a) reciba constancia de Mérito Relevante a la que se hubiese hecho acreedor(a) durante el año calendario.

ARTÍCULO 88. Los trabajadores(as) con mayor antigüedad serán objeto de reconocimiento por parte de la Comisión y el Sindicato al cumplir diez, quince, veinte, veinticinco, veintiocho y treinta años de labores.

Los estímulos en efectivo se entregarán a más tardar durante el mes siguiente a la fecha en que el trabajador(a) haya cumplido la antigüedad correspondiente, previa solicitud por escrito avalada por la representación sindical.

Los diplomas y medallas o monedas se entregarán en el mes de febrero de cada año en una ceremonia que se realizará para ese efecto.

- a) A los trabajadores(as) que cumplan diez años de antigüedad les serán otorgados: un diploma, una medalla conmemorativa o moneda y cinco días adicionales de su sueldo base.
- b) A los trabajadores(as) que cumplan quince años de antigüedad les serán otorgados: un diploma, una medalla conmemorativa o moneda y diez días adicionales de su sueldo base.

- c) A los trabajadores(as) que cumplan veinte años de antigüedad les serán otorgados: un diploma, una medalla conmemorativa o moneda y un mes adicional de su sueldo base.
- d) A los trabajadores(as) que cumplan veinticinco años de antigüedad les serán otorgados: un diploma, una medalla conmemorativa o moneda y cuarenta y cinco días adicionales de su sueldo base.
- e) A los trabajadores(as) que cumplan veintiocho años de antigüedad les serán otorgados: un diploma, una medalla conmemorativa o moneda y sesenta días adicionales de su sueldo base.
- f) A los trabajadores(as) que cumplan treinta años de antigüedad les serán otorgados: un diploma, una medalla conmemorativa o moneda y setenta y cinco días adicionales de su sueldo base.

ARTÍCULO 89. Los trabajadores(as) que no registren incidencias por puntualidad y asistencia, se harán acreedores a los estímulos siguientes:

- a) Tres días de sueldo a quienes en el lapso de un mes no registren ninguna incidencia, los cuales deberán ser pagados en la quincena inmediata.
- b) Adicionalmente a lo dispuesto en el inciso anterior, 13 días de sueldo a quienes en un semestre no registren ninguna incidencia, los cuales deberán ser pagados en la quincena inmediata.
- c) Adicionalmente a lo dispuesto en los incisos a) y b) de este artículo, 23 días de sueldo a quienes en un año no registren ninguna incidencia, los cuales deberán ser pagados en la quincena inmediata.

Para los efectos de este artículo, los cómputos mensuales, semestrales y anuales se harán considerando el inicio y término de cada período, en un año calendario.

No se considerarán como incidencias, para los efectos de este artículo, los retardos o las faltas derivadas de atención médica requerida por el trabajador(a), siempre que presente la constancia de permanencia en clínica o la licencia médica expedida por el ISSSTE.

ARTÍCULO 90. El o la Titular y el Sindicato determinarán conjuntamente la fecha y características de la entrega de los estímulos de los trabajadores(as).

CAPÍTULO XIII DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 91. De acuerdo a su naturaleza se establecen las siguientes medidas disciplinarias, las cuales se harán del conocimiento del Sindicato desde su inicio:

- a) Amonestación verbal y nota por escrito
- b) Amonestación escrita
- c) Suspensión temporal de uno a seis días de labores.
- d) Terminación de los efectos del nombramiento en los términos del Artículo 46 de la Ley.

ARTÍCULO 92. La amonestación verbal y nota por escrito con apercibimiento de sanción mayor se hará al trabajador(a) por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en los incisos a), b), c), g) e i) del Artículo 22 de estas Condiciones, o por incurrir en los hechos establecidos en los incisos b), i), j) y m) del Artículo 24 y Artículo 35, así como por cualquier falta leve que influya en el buen

funcionamiento de los órganos de la Comisión establecidos por la Ley Federal del Trabajo y se integrara en su expediente.

ARTÍCULO 93. La reincidencia de un trabajador(a) amonestado verbalmente y nota por escrito, dará lugar a una amonestación escrita. La amonestación escrita por las causas que se enumeran en el Artículo 92 de estas Condiciones, se integrará al expediente del trabajador(a) y se considerará nota mala.

ARTÍCULO 94. El incumplimiento por parte del trabajador(a) de las obligaciones establecidas en el Artículo 22, fracción. f), en los hechos establecidos en el Artículo 23, o en la violación de lo dispuesto en el Artículo 24, fracciones c), d), k), l), n), ñ), o) y p) de las presentes Condiciones dará lugar a amonestación escrita con apercibimiento de sanción mayor.

ARTÍCULO 95. Cuando el trabajador(a) reincida en hechos u omisiones por los cuales se le haya amonestado por escrito, o bien deje de cumplir o viole lo previsto por la fracción h) del Artículo 22 y las fracciones a), e), f), g), h), q) y r) del Artículo 24 de estas Condiciones, se hará acreedor(a) a suspensión de uno a seis días, o a la terminación del nombramiento según la gravedad de la falta en los términos del Artículo 46, de la Ley.

ARTÍCULO 96. Cuando el trabajador(a) acumule más de dos faltas de asistencia injustificadas en un período de un mes, será sancionado(a) con una suspensión de tres a seis días según sus antecedentes de puntualidad.

ARTÍCULO 97. Para la aplicación de medidas disciplinarias en casos no previstos en este capítulo, se atenderá a los antecedentes del trabajador(a), a la gravedad de la falta y a las consecuencias de la misma.

ARTÍCULO 98. Las medidas disciplinarias previstas en este capítulo se aplicarán con independencia de la responsabilidad penal o civil que proceda, de conformidad con las leyes en la materia.

CAPÍTULO XIV DE PROTECCIÓN CIVIL

ARTÍCULO 99. En materia de Protección Civil, la Comisión y sus trabajadores(as) se regirán por los siguientes ordenamientos:

- a) Ley General de Protección Civil.
- b) Lineamientos dictados por la Dirección General de Protección Civil de la Secretaría de Gobernación.
- c) Las demás disposiciones que de estos ordenamientos se deriven y las que dicte el Gobierno Federal en relación con la materia.

ARTÍCULO 100. La Unidad Interna de Protección Civil deberá estar conformada de por lo menos un representante de cada piso, el cual será designado por el personal de cada piso, asimismo se integrará un representante por parte del sindicato y serán responsables del estudio, aplicación y vigilancia de las medidas de seguridad y prevención de accidentes internos.

ARTÍCULO 101. Este Ordenamiento de Protección Civil es de observancia obligatoria e inexcusable para todos los funcionarios(as), empleados(as) sindicalizados(as), de confianza y en general, para cualquier persona que preste sus servicios a la Comisión.

ARTÍCULO 102. La Comisión se obliga a proporcionar a los y las integrantes de la Unidad Interna de Protección Civil: herramientas, enseres, ropa, calzado e instrumentos para el desempeño de las labores, así como el equipo de protección necesario.

ARTÍCULO 103. Todo lo referente a la Protección Civil se apegará estrictamente a lo que ordene la Dirección General de Protección Civil de la Secretaría de Gobernación y otras autoridades competentes, y a lo que, sin contravenir estos ordenamientos, acuerden las partes.

ARTÍCULO 104. Los y las brigadistas recibirán los cursos de capacitación que se requieran y llevarán a cabo los simulacros contemplados en el Programa Anual de Protección Civil.

ARTÍCULO 105. Los trabajadores(as) integrantes de la Unidad Interna de Protección Civil, contarán con el permiso indispensable para asistir a reuniones de evaluación y/o cursos de capacitación, sin que esto afecte el desempeño de su trabajo.

CAPÍTULO XV DE LA PROMOCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 106. La Comisión proporcionará a los trabajadores(as) y al Sindicato los apoyos económicos necesarios para efectuar los eventos sociales, cívicos, culturales, recreativos, deportivos y educativos que se realicen dentro de la disponibilidad presupuestaria.

TRANSITORIOS

1. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, previa autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
2. Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular, tomando en cuenta la opinión del Sindicato y a solicitud de éste, se revisarán cada 3 años.
3. Las disposiciones relacionadas a la materia de Protección Civil surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en la Dirección General de Protección Civil de la Secretaría de Gobernación.
4. Se abrogan las Condiciones Generales de Trabajo anteriores. Se dejan sin efecto todos los convenios o modificaciones que contravengan lo dispuesto en estas Condiciones.

“Las presentes Condiciones Generales de Trabajo deberán aplicarse a los trabajadores(as) de BASE, PROVISIONALES E INTERINOS de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.”

POR LA COMISIÓN



LIC. BASILIO GONZÁLEZ NUÑEZ
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

POR EL SINDICATO



C. JOSÉ RUBÉN MARTÍNEZ CORONA
SECRETARIO GENERAL

MÉXICO, D.F., Junio del año 2012