

Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público,

Surte sus efectos a partir del 4 de diciembre de 1992, fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Título 1 Disposiciones Preliminares

Capítulo Único

Título 2 Requisitos de Ingreso, Relación Jurídica y Salario

Capítulo primero: Requisitos de ingreso

Capítulo segundo: Relación Jurídica de Trabajo

Capítulo tercero: salario

Título 3 Jornada de Trabajo y Horarios

Capítulo primero: Jornada de trabajo y Horarios

Capítulo segundo: Calidad, Desempeño y Productividad en el Trabajo

Título 4 Capacitación de Personal

Capítulo Único

Título 5 Control de Asistencia y Permanencia, Descansos, Vacaciones y Licencias

Capítulo primero: Control de Asistencia y Permanencia

Capítulo segundo: Descansos, Vacaciones y Licencias

Título 6 Riesgos de Trabajo. Medidas para Evitar los Riesgos de Trabajo

Capítulo primero: Riesgos de Trabajo

Capítulo segundo: Medidas para Evitar los Riesgos de Trabajo

Título 7 Exámenes Médicos

Capítulo Único

Título 8 Derechos de los Trabajadores Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores

Capítulo primero: Derechos de los Trabajadores

Capítulo segundo: Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores

Título 9 Facultades de la Secretaría Obligaciones del Titular

Capítulo primero: Facultades de la Secretaría

Capítulo segundo: Obligaciones del Titular

Título 10 Movimientos de Personal

Capítulo Único

Título 11 Instrucción de Actas

Capítulo primero: Disposiciones Generales

Capítulo segundo: Actas de Constancia de Hechos

Capítulo tercero: Actas Administrativas

Capítulo cuarto: Recursos

Título 12 Estímulos y Recompensas

Capítulo primero: Disposiciones Generales

Capítulo segundo: Estímulos y Recompensas

Título 13 Prestaciones Económicas

Capítulo Único

Título 14 Medidas Disciplinarias

Capítulo Único

Título 15 Suspensión de los Efectos del Nombramiento

Capítulo Único

Título 16 Terminación de los Efectos del Nombramiento

Capítulo Único

Transitorios

TITULO PRIMERO

Disposiciones Preliminares

CAPITULO UNICO

ARTICULO 1o. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se fijan en este instrumento con la intervención que conforme a la ley le corresponde al Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y son de observancia obligatoria para el Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y los trabajadores de base de la misma en los términos del artículo 2º. En relación con los artículos 6º., 87, 88, 90 y 91 de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado.

ARTICULO 2o. En estas Condiciones Generales de Trabajo serán denominados:

- I. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como "la Secretaría".
- II. Al Secretario de Hacienda y Crédito Público, como "el Titular".
- III. Los Comités Nacionales Ejecutivo y de Vigilancia del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como "el Sindicato".
- IV. Las Secciones Regionales y Metropolitanas así como las delegaciones por elección, e conformidad con los estatutos del sindicato, como "la Sección" y "la Delegación", respectivamente.
- V. Los trabajadores de base de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en lo individual, como "los trabajadores".
- VI. La Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, como "la Ley".
- VII. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como "la Ley del ISSSTE".
- VIII. La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Público como, "la Ley de Responsabilidades".
- IX. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "el Tribunal".
- X. Los servidores públicos superiores de la Secretaría, en términos del Reglamento Interior de la misma, como "los servidores públicos superiores".
- XI. Los servidores públicos de mandos medios u homólogos, como "los servidores públicos de mandos medios".
- XII. Estas condiciones Generales de Trabajo como, "las Condiciones".

ARTICULO 3o. El Sindicato, en representación de los intereses de sus agremiados, intervendrá ante la Secretaría, en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo que les beneficien colectivamente así como en la defensa de los derechos de los trabajadores, cuando así lo soliciten en lo individual.

ARTICULO 4o. La administración y el funcionamiento de las unidades administrativas de la Secretaría, son de su exclusiva competencia con sujeción a las disposiciones legales vigentes.

Los servidores públicos a que se refiere el artículo 2º., fracciones X y XI de estas condiciones, respetarán en sus actos, en forma irrestricta, los derechos de los trabajadores.

El Sindicato, podrá formular las propuestas que considere procedentes para elevar la eficiencia y eficacia en el trabajo y mejorar la prestación de los servicios.

ARTICULO 5o. En las unidades administrativas de la Secretaría, tomando en cuenta la opinión del sindicato, se expedirán normas internas que contendrán, además de los requisitos previstos en el Catálogo Institucional de Puestos, los niveles de calidad e intensidad requeridos en el desempeño, así como también las medidas para evitar los riesgos de trabajo y en su caso, para coadyuvar a la protección civil interna de prevención y auxilio al personal, a instalaciones y a los bienes de la Secretaría, así como otras reglas que tiendan a mejorar el servicio.

ARTICULO 6o. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y en lo no previsto por estas Condiciones, la Ley y las demás disposiciones aplicables, se observará supletoriamente lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley, en caso de duda para la interpretación de estas Condiciones, se estará a lo que más favorezca al trabajador.

La Dirección General de Personal, con el auxilio del responsable administrativo de la unidad regional o central, difundirá las Condiciones y vigilará su cumplimiento; otorgará los estímulos y recompensas al personal e impondrá, en su caso, las sanciones a que se haga acreedor en los términos de los ordenamientos legales vigentes. De igual manera será corresponsable en todo lo relacionado con sus funciones y escuchará las quejas y denuncias que formulen los trabajadores o la representación sindical correspondiente, por incumplimiento a las Condiciones.

ARTICULO 7o. Los servidores públicos superiores en los términos de estas condiciones, atenderán y resolverán oportunamente, en el ámbito de su competencia, los asuntos que plantee el Sindicato.

Los casos que no sean de interés general, invariablemente serán tratados por la Sección o la Delegación, ante los servidores públicos de mandos medios u homólogos y en su caso, el jefe del trabajador, antes de ocurrir a los servidores públicos superiores.

En la instrucción de actas y su revisión, se estará a lo previsto en estas Condiciones.

El Sindicato podrá acreditar representantes en los términos de su ley fundamental y estatutos, para la atención de asuntos específicos.

ARTICULO 8o. Los casos no previsto en estas condiciones, serán resueltos por acuerdo del Titular tomando en cuenta la opinión del Sindicato; dichas resoluciones podrán incorporarse a esta Condiciones durante el proceso de revisión de las mismas, cuando su aplicación general resulte conveniente.

TITULO SEGUNDO

Requisitos de Ingreso

Relación Jurídica de Trabajo y Salario

CAPITULO PRIMERO

Requisitos de Ingreso

ARTICULO 9o. Son requisitos para ingresa al servicio de la Secretaría:

I. Presentar solicitud utilizando la forma oficial que autorice la Secretaría, la que deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante.

II. Tener como mínimos dieciséis años de edad, salvo en los puestos en los que se manejen fondos y valores, en cuyo caso deberá tener dieciocho años cumplidos.

III. Los trabajadores de base, deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos debidamente capacitados para desarrollar las actividades requeridas por el servicio. La sustitución será decidida por el Titular, dando al Sindicato la intervención que le corresponda.

IV. Tener los conocimientos o el grado de escolaridad, así como las aptitudes o habilidades que requiere el puesto, lo que se comprobará con la documentación fehaciente y en su caso, con las evaluaciones que realice la Secretaría.

V. Copia certificada del acta de nacimiento y cartilla del servicio militar nacional liberada en su caso o acreditar que se está cumpliendo con el mismo.

VI. Poseer buena salud y no tener impedimento físico o mental para el trabajo, situaciones que se comprobarán con el examen médico que practique la institución oficial competente.

VII. Inscribirse en el registro de personal civil, conforme a lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y la normatividad correspondiente.

VIII. Declarar bajo protesta de decir verdad no trabajar en otra dependencia del Ejecutivo Federal, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 34 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y 53 de su reglamento, en relación con el Instructivo que Establece las Reglas para la Compatibilidad de Empleos.

IX. No haber sido separado de algún empleo, cargo o comisión del Gobierno Federal o de particular por alguna de las causas previstas en la Ley, Ley de Responsabilidades y otras disposiciones legales aplicables, a no ser que por el tiempo transcurrido, que no será menor de un año, contado a partir de la fecha de separación, la Secretaría estime que son necesarios sus servicios.

X. Exhibir la constancia de no inhabilitación que le expida la Secretaría de la Contraloría General de la Federación, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley de Responsabilidades.

XI. No estar sujeto a proceso penal; esta circunstancia se acreditará por el aspirante con las constancias respectivas.

XII. La Dirección General de Personal, con el propósito de cumplir oportunamente con las normas aplicables en la materia, podrá adicionalmente establecer las adecuaciones necesarias.

ARTICULO 10o. Las persona que pretendan reingresar al servicio cumplirán con los requisitos que establece el artículo anterior, para lo cual se considerarán en lo procedente las constancias que obren en su expediente personal, excepción hecha de los trabajadores separados por causas de enfermedad o accidente, a quienes sólo se requerirá el examen médico expedido por la institución oficial competente.

CAPITULO SEGUNDO

Relación Jurídica de Trabajo

ARTICULO 11. La relación jurídica de trabajo entre el Titular y los trabajadores, nace de la prestación del servicio subordinado y se formaliza con el nombramiento autorizado por el Oficial Mayor o el Director General de Personal y en su caso, por el titular de la unidad administrativa o por el responsable designado por el mismo, en los términos del Reglamento Interior de la Secretaría y aceptado por el propio trabajador.

El nombramiento aceptado obliga a la Secretaría y al trabajador al cumplimiento de los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la Ley, al uso y a la buena fe.

ARTICULO 12. La constancia de nombramiento deberá estar formalmente autorizada por los servidores públicos superiores competentes, acreditará que el trabajador ha sido nombrado legítimamente en el puesto que especifica, que aceptó su desempeño y que protestó guardar la Constitución y las leyes que de ella emanen, de conformidad con los artículos 5º. Y 128 de la Carta Magna.

ARTICULO 13. La constancia de nombramiento a que se refiere el artículo anterior, contendrá la siguiente información:

I. Nombre y Registro Federal de Contribuyentes del trabajador.

II. Unidad administrativa de adscripción.

III. Tipo de nombramiento y puesto.

IV. Clave de pago y escala de remuneración del puesto.

V. Descripción de la radicación del pago.

VI. Nombre del puesto, de conformidad con el Catálogo Institucional de Puestos.

VII. Zona económica a la que corresponderá la prestación del servicio.

VIII. Fijación del periodo de vigencia presupuestal en los términos de la Ley.

IX. Percepciones asignadas.

X. Horarios y duración de la jornada de trabajo.

XI. Antecedentes inmediatos del puesto.

XII. Datos personales del trabajador:

A) Nacionalidad

B) Sexo

C) Estado civil

D) Domicilio y teléfono, en su caso

XIII. Firmas de autorización de los servidores públicos superiores competentes y de la aceptación del trabajador.

XIV. Protesta conforme al artículo 13 de estas Condiciones.

XV. Lugar y fecha de expedición de la constancia.

ARTICULO 14. El nombramiento podrá ser de carácter permanente o temporal.

I. El permanente será desempeñado por empleados de base, designados mediante nombramiento por tiempo ilimitado.

II. El temporal será:

A) El desempeño con nombramiento de carácter provisional, cuya duración estará condicionada al retorno del titular de la plaza. El trabajador provisional desplazado, retornará a su base recorriéndose el escalafón en sentido inverso.

B) El que deriva del nombramiento interino y cuya duración no podrá exceder del término de seis meses. En los casos originados por licencias sin goce de sueldo por enfermedad, podrá extenderse éste por más tiempo sin que ello otorgue derecho de inamovilidad al trabajador interino. El interinato terminará de acuerdo con el tiempo fijado por el nombramiento o antes si la Secretaría lo determina.

C) Los de tiempo fijo o para obra determinada dejarán de prestar servicios a la conclusión de uno u otra. Los trabajadores de nuevo ingreso que ocupen plazas vacantes de último nivel, serán inamovibles después de seis meses de servicios conforme a la Ley.

ARTICULO 15. Los nombramientos serán autorizados por servidores públicos competentes a propuesta de los jefes de las unidades administrativas o sin que medie ésta, y quedarán sin efecto si los interesados no se presentan a tomar posesión del empleo conferido en un plazo de seis días contados a partir de la fecha en que le sea notificada su designación.

Este plazo podrá ser ampliado por los servidores públicos señalados en el párrafo anterior, cuando circunstancias especiales así lo ameriten. Las constancias de nombramiento acordadas por la Comisión Mixta de Escalafón, cubrirán los requisitos que establece el artículo 13 de estas Condiciones.

ARTICULO 16. Queda prohibida la admisión de meritorios bajo cualquier título o denominación.

Los servidores públicos facultados que permitan que los trabajadores que hubieren sido separados por cualquier motivo continúen prestando servicios, se situarán en los supuestos de la Ley de Responsabilidades.

Quien infrinja esta disposición, será responsable de las consecuencias económicas que ello implique.

CAPITULO TERCERO

Salario

ARTICULO 17. El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

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

ARTICULO 18. La Secretaría cubrirá a sus trabajadores los salarios devengados en el lugar que presten permanentemente sus servicios, mediante cheque nominativo, moneda de curso legal o medio bancario que se convenga previamente con el Sindicato y en plazos no mayores de quince días conforme al calendario de pagos o en su caso, los días quince y último de cada mes.

El pago será personal; pero el trabajador podrá designar apoderado en los términos de ley, cuando por circunstancias extraordinarias no pueda hacerlo personalmente.

ARTICULO 19. En cada unidad administrativa los trabajadores podrán designar un habilitado que recoja los cheques correspondientes, para hacerlos llegar a sus destinatarios.

El personal habilitado para este propósito se sujetará, además de lo previsto en esta Condiciones, a las normas emitidas para el pago de sueldos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Tesorería de la Federación y la Oficialía Mayor de la secretaría.

ARTICULO 20. Los trabajadores sólo tendrán derecho a que se les cubran los salarios que efectivamente hubieren devengado por días laborados, más la parte proporcional a sábados y domingos. Para este efecto, los meses se computarán por treinta días promedio.

ARTICULO 21. El salario de los trabajadores sólo podrá ser objeto de las retenciones, descuentos o deducciones que previenen el artículo 38 de la Ley.

Las retenciones relativas a cuotas sindicales o en su caso, para caja de ahorro o cooperativas, se entregarán por la Secretaría únicamente a los tesoreros del Sindicato debidamente acreditados, salvo las cuotas que se destinen para la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, las que serán enteradas al tesorero de dicha Federación.

ARTICULO 22. El orden en el cobro y la aplicación por concepto de retención a que se refiere el artículo anterior se sujetará a las disposiciones legales aplicables como sigue:

I. Deudas contraídas con el Estado.

II. Cuotas sindicales y aportaciones de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro.

III. Descuentos provenientes de obligaciones contraídas con el ISSSTE, de conformidad con lo dispuesto por la Ley del propio Instituto.

IV. Descuentos ordenados por autoridad judicial competente para cubrir alimentos.

V. Descuentos por las obligaciones a cargo del trabajador en las que éste haya consentido, derivadas de la adquisición o el uso de habitaciones las cuales se practicarán de acuerdo con las órdenes que en cada caso se expidan, siempre que la afectación se realice mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada para el efecto.

VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de la Vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejorar de casa habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

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

TITULO TERCERO Jornada de Trabajo y Horarios Calidad, Desempeño y Productividad en el Trabajo

CAPITULO PRIMERO

Jornada de Trabajo y Horarios

ARTICULO 23. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe laborar de conformidad con los horarios establecidos para las unidades administrativas de la Secretaría y no podrá exceder del máximo fijado por la Ley.

ARTICULO 24. La jornada de trabajo se divide en diurna, nocturna y mixta.

I. La jornada diurna de trabajo está comprendida entre las 7:00 y las 19:00 horas.

II. La jornada nocturna está comprendida entre las 19:00 y las 7:00 horas.

III. La jornada mixta abarca periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna y se entiende como tal siempre que la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media. En el caso de ser por periodos mayores al señalado, se considerará como tal.

ARTICULO 25. La duración de la jornada laboral para los trabajadores de la Secretaría se determina como sigue:

I. La jornada diurna de carácter continuo, por regla general tiene una duración obligatoria de siete horas, de lunes a viernes de cada semana.

II. Fuera de la jornada establecida en la fracción anterior, sólo funcionarán aquellos servicios que por su propia naturaleza deban prestarse sin interrupción o en horarios especiales y se registrarán, en su caso en la Secretaría de gobernación.

III. En las épocas y en los lugares donde la temperatura habitual se eleve a más de treinta grados centígrados a la sombra o descienda a diez grados centígrados bajo cero, la jornada se reducirá en media hora del horario que se tenga establecido.

IV. Las horas de entrada y salida se ajustarán a lo convenido entre la Secretaría y el Sindicato o en su caso, a lo que se conviniere en lo futuro en términos de lo previsto en estas Condiciones y en las disposiciones de observancia obligatoria en la materia.

ARTICULO 26. Los horarios de labores, a solicitud de los servidores públicos superiores o de mandos medios u homólogos, podrán ampliarse hasta el máximo legal en forma excepcional para atender rezagos o volúmenes adicionales de trabajo, tomando en cuenta para ello la opinión de los trabajadores de manera directa o bien a través de la Sección o Delegación Sindical, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

I. La jornada establecida no se modifica por ser la ampliación de naturaleza transitoria.

II. La jornada semanal con la ampliación de horarios no excederá del máximo de horas ordinarias que le correspondan.

III. El servicio no se prestará fuera de los límites previstos en estas Condiciones ni de la normatividad aplicable.

IV. El trabajador deberá manifestar su consentimiento.

La cooperación adicional del trabajador en la ampliación transitoria de los horarios a que se refiere este artículo, será tomada en cuenta, para el otorgamiento de los estímulos que prevén estas Condiciones.

ARTICULO 27. No deberán asignarse labores peligrosas o insalubres a las mujeres o a los menores de dieciocho años.

ARTICULO 28. En caso de que por circunstancias especiales deba trabajarse un número de horas mayor a la jornada máxima legal y se cuente con la anuencia del trabajador, este trabajo será considerado como extraordinario y no deberá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas y será pagado con un cien por ciento más del salario asignado a las horas de la jornada ordinaria.

ARTICULO 29. Las jornadas extraordinarias de trabajo sólo podrán efectuarse cuando medie orden escrita de los responsables de las unidades administrativas de la Secretaría, con sujeción a las normas y procedimientos que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Oficialía Mayor y de sus órganos competentes.

La jornada de trabajo podrá prolongarse con la intervención del Sindicato o las secciones o delegaciones por el tiempo estrictamente indispensable, en los casos de siniestro o riesgo inminente para los trabajadores o la existencia misma del centro de trabajo, siempre y cuando no peligre la vida del trabajador.

ARTICULO 30. Cuando por necesidades del servicio los trabajadores laboren en términos distintos a los previstos en la Ley y estas Condiciones, dichas labores se regirán por el acuerdo conjunto que fijen las bases para su remuneración y en su caso por las disposiciones aplicables.

CAPITULO SEGUNTO

Calidad, Desempeño y Productividad en el Trabajo

ARTICULO 31. La evaluación en el desempeño laboral, es la asignación de calificaciones periódicas y objetivas a cada uno de los trabajadores de la Secretaría, como resultado del ejercicio durante un tiempo determinado, del puesto para el cual han sido nombrados en función de los grupos contenidos en la clasificación del Catálogo de Puestos y con base en la normatividad aplicable sobre la materia, lo dispuesto en estas Condiciones y en su caso, en las normas internas que se emitan de conformidad al artículo 5°. De estas Condiciones.

ARTICULO 32. La calidad en el trabajo es el grado de esmero, precisión, cuidado, confiabilidad y presentación con el cual se presta el servicio y constituye un factor de evaluación.

El desempeño es el volumen de trabajo que se efectúa conforme a los programas o tareas encomendadas y sólo es factor de evaluación en los grupos de puestos que por la naturaleza de sus funciones permiten la medición del rendimiento y productividad en unidades determinadas.

Productividad es trascender la relación operativa, para hacer más y mejor las cosas, mediante el uso racional de los recursos disponibles, la participación más activa en la innovación y avances tecnológicos, el incremento de la calidad y cantidad del trabajo y la participación activa y creativa del servidor público en las actividades que realiza la Secretaría.

Para estos efectos la Secretaría realizará las acciones necesarias de capacitación, mejoramiento de las condiciones laborales, motivación y estímulos para el bienestar del trabajador.

En ningún caso la intensidad para elevar la productividad requerida, excederá de los límites que racional y humanamente pueden ser desarrollados por una persona física y síquicamente apta.

ARTICULO 33. El otorgamiento de los estímulos y recompensas civiles a que se refiere la ley de la materia, se sujeta a las normas y procedimientos de observancia obligatoria para la evaluación del desempeño y las calificaciones resultantes de ésta se toman en cuenta con factores adicionales en su caso, para promover incentivos y otras acciones de motivación al personal, conforme a estas Condiciones o lo que disponga la Secretaría, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

ARTICULO 34. La Sección o Delegación sindical intervendrá en términos de ley, en la evaluación que efectúe el jefe inmediato del trabajador, con la cual se inicia el sistema evaluatorio a que se refiere el artículo anterior y en su caso, de hacer valer su inconformidad con causa justificada para la modificación del dictamen.

ARTICULO 35. Los resultados derivados de la evaluación que sobre desempeño, calidad y productividad en el trabajo obtiene un trabajador en los términos de estas Condiciones, así como el otorgamiento de un estímulo o una recompensa se tomarán en cuenta dentro de los factores escalafonarios, de acuerdo a lo que señale el reglamento respectivo.

ARTICULO 36. La selección de trabajadores para recibir incentivos y estímulos diversos a los previstos en la ley de la materia, se hace invariablemente en forma conjunta entre la Secretaría y el Sindicato y en su caso, la Sección o Delegación sindical que corresponda a través de comisiones mixtas que se integren oportunamente para cada evento.

TITULO CUARTO

Capacitación del Personal

CAPITULO UNICO

ARTICULO 37. La capacitación constituye un derecho y una obligación del trabajador, que le permite elevar sus condiciones de vida y la eficiencia en la presentación del servicio.

ARTICULO 38. La capacitación para el mejor desempeño del puesto y el conocimiento y aplicación de nuevas técnicas, tiene el carácter de obligatorio para el trabajador y se imparte dentro de la jornada laboral.

El Reglamento de Escalafón, regula el grado de obligatoriedad en los casos de capacitación del trabajador para ascender y acceder a otros puestos.

ARTICULO 39. La Secretaría establecerá los programas de inducción, capacitación y desarrollo que estime necesarios, para cuyo efecto la Dirección General emitirá los lineamientos respectivos.

ARTICULO 40. La Secretaría integrará una Comisión Mixta de Capacitación que funcionará de acuerdo a su reglamento, mismo que se anexará a estas Condiciones.

ARTICULO 41. La capacitación para el desarrollo y en general de superación cultural del trabajador, es potestativa para éste y se realiza fuera de la jornada laboral. La Secretaría, con sujeción a los programas formativos y de motivación, puede convenir con el trabajador otras modalidades y concederle el uso de parte de la jornada, en apoyo para estos propósitos en los términos que establezca el Reglamento de Capacitación respectivo.

TITULO QUINTO Control de Asistencia y Permanencia Descansos, Vacaciones y Licencias

CAPITULO PRIMERO

ARTICULO 42. La asistencia regular y oportuna del trabajador al centro laboral, determina el logro y alcances de los programas que realiza la Secretaría y constituye una satisfacción para el personal y un medio para la acreditación del cumplimiento de esta obligación.

ARTICULO 43. El trabajador registrará su asistencia al inicio y término de su jornada mediante firma en lista de control, tarjetas de reloj marcado, tarjetas con banda magnética, u otros medios que se establezcan, los cuales invariablemente contendrán el nombre de la unidad de trabajo, del trabajador y la fecha respectiva.

El trabajador cuyo nombre no aparezca en las listas de asistencia, deberá anotarse al final de la propia lista y firmar en los términos establecidos y si la asistencia se registra mediante el uso de reloj marcador o tarjeta con banda magnética; la falta de una tarjeta deberá suplirse inmediatamente, dando aviso a la personal encargada del control de asistencia.

ARTICULO 44. El personal que por la naturaleza de sus funciones requiera desarrollarlas fuera de su oficina o ausentarse frecuentemente de la misma, podrá ser exentado de registrar su asistencia a propuesta del jefe inmediato, con la conformidad del titular de la unidad administrativa a la que se encuentre adscrito.

ARTICULO 45. Los secretarios generales de secciones o delegaciones del Sindicato, locales o regionales, quedan exentos exclusivamente de registrar su asistencia.

ARTICULO 46. Los casos de trabajadores que disfruten de exención del registro de asistencia, deberán ser objeto de revisión por las unidades administrativas correspondientes cuando menos cada año, a fin de que si subsisten las causas que motivaron la exención, notifique a sus áreas de control de asistencia a más tardar en el curso del mes de diciembre los nombres de quienes continuarán con ese permiso el año siguiente.

El conocimiento en cualquier tiempo, de que han cesado los motivos que justifiquen la exención, será suficiente para revocarla.

ARTICULO 47. Los trabajadores gozan de una tolerancia de veinte minutos para el registro de asistencia al inicio de la jornada de labores.

Las madres y en su caso, los padres que ejerzan custodia legal sobre menores de doce años y que tengan que conducirlos a guarderías o escuelas oficiales o particulares del sistema Educativo Nacional, dispondrán hasta de treinta minutos de tolerancia para dicho registro, siempre y cuando acrediten esta circunstancia mediante las constancias respectivas en cada ciclo escolar que expida el director del plantel educativo.

ARTICULO 48. El trabajador incurre en faltas de asistencia en los siguientes supuestos:

I. No se presente a laborar.

II. Se presente después de la hora señalada con la tolerancia para el inicio de labores, en cuyo caso deberá retirarse del lugar de trabajo y no desempeñar ninguna actividad, salvo que autorice su permanencia por escrito el servidor público de mando medio facultado o a quien éste designe.

III. Se retire del centro de trabajo después de registrar su asistencia sin autorización escrita del servidor público de mando medio facultado para el efecto o a quien éste designe.

IV. Se retire del centro de trabajo después de registrar su asistencia sin autorización escrita del servidor público de mando medio facultado para el efecto o a quien éste designe.

V. La visita de inspección reporte que no se encuentra en su lugar de trabajo y el jefe inmediato no le justifica la ausencia, por no tener asignada comisión alguna.

VI. No registre su asistencia al término de la jornada de trabajo.

VII. No se encuentre en el lugar señalado para visita médica al efectuarse ésta, sin acreditar a satisfacción de la Secretaría la causa de su ausencia.

VIII. Esté exentado de registro y no acuda a sus labores sin causa justificada.

ARTICULO 49. El trabajador puede justificar las faltas de asistencia dentro del término de dos días hábiles siguientes de que ocurra el hecho mediante incapacidad expedida por el ISSSTE y a falta de este servicio, por médico oficial del lugar o por médico particular, siempre que no existan servicios de los expresados anteriormente.

ARTICULO 50. Las faltas de asistencia a que se refieren los supuestos II, IV y V del artículo 48, en caso de que no se hubiere conferido comisión específica para el trabajador, se autorizarán las justificaciones siempre y cuando se quede a laborar mediante comunicación escrita del servidor público de mando medio facultado o a quien éste designe de la unidad de adscripción del trabajador, en una sola ocasión cada mes, sin perjuicio de que éste último haga uso de su derecho o licencias que le confieren estas Condiciones.

ARTICULO 51. El Oficial Mayor y el Director General de Personal indistintamente, dispondrán en su caso, lo conducente para el mejor cumplimiento de las medidas que en materia de asistencia se prevén en estas Condiciones.

CAPITULO SEGUNDO

Descansos, Vacaciones y Licencias

ARTICULO 52. Los trabajadores disfrutarán de los descansos, vacaciones y licencias de acuerdo con las leyes vigentes y lo dispuesto en estas Condiciones.

ARTICULO 53. Los trabajadores que labores jornadas continuas de más de siete horas, en términos de los artículos 25 y 26 de estas Condiciones, tendrán derecho a disfrutar de un descanso de treinta minutos, lapso que quedará incluido dentro de su jornada.

La Secretaría con intervención del Sindicato, señalará el momento en que pueda disfrutarlo.

ARTICULO 54. Los trabajadores no deberán interrumpir sus labores sino momentáneamente y por causas justificadas fuera de los casos previstos en el artículo anterior, sólo cuando se trata de trabajos físicos que requieran esfuerzo excesivo que ameriten descansos periódicos, la Secretaría fijará éstos con intervención del Sindicato, previo estudio correspondiente.

ARTICULO 55. Los sábados y domingos serán días de descanso, excepto cuando las necesidades normales y permanentes del servicio, requieran que el trabajador labore cualquiera de ellos en cuyo caso, descansará después de cinco días de trabajo.

El trabajador que en forma excepcional preste sus servicios en sábados y domingos y correspondan a sus días de descanso semanal, tendrá derecho a que independientemente del salario de esos días, se le remunere con salario doble por el servicio prestado.

El trabajador que ordinariamente preste servicios en domingo teniendo otros días de descanso semanal, percibirá un pago adicional del 25% de su salario como prima dominical.

ARTICULO 56. Las trabajadoras disfrutarán de licencia por maternidad con goce de salario integro por tres meses, teniendo la obligación de dar aviso con toda oportunidad a su jefe inmediato de la fecha a partir de la cual disfrutarán de esta licencia.

ARTICULO 57. Las trabajadoras que sean madres cuyos hijos se encuentren en periodo de lactancia, dispondrán hasta de una hora al día para alimentarlos, sujetas a las modalidades que convengan con su jefe inmediato con la intervención de la Sección o Delegación sindical. El periodo de lactancia será de ciento ochenta días naturales computados a partir del nacimiento, salvo que a juicio del médico oficial deba ampliarse.

ARTICULO 58. Las unidades administrativas de la Secretaría suspenderán laboren los días siguientes:

I. 1º. De enero.

II. 5 de febrero.

III. 21 de marzo.

IV. 1º. De mayo.

V. 5 de mayo.

VI. 16 de septiembre.

VII. 2 de noviembre. *

VIII. 20 de noviembre.

IX. 1º. De diciembre de cada seis años cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal.

X. 25 de diciembre.

XI. Los que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

XII. Los que autorice la Oficialía Mayor por conducto de la Dirección General de Personal.

* Convenio Secretaría – Sindicato del 11 de octubre de 1993, depositado ante T. F. C. y A. el 6 – XII – 93.

ARTICULO 59. Los trabajadores con más de seis meses de servicio en la Secretaría disfrutarán de dos periodos de vacaciones al año, de diez días hábiles cada uno con goce de salario íntegro y una prima adicional cuyo monto será el que determine la Ley o la normatividad aplicable, sobre las percepciones que correspondan a los periodos señalados. La Secretaría determinará las vacaciones en forma escalonada, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

ARTICULO 60. Los trabajadores que al iniciar su periodo vacacional estuvieren disfrutando de licencia con sueldo, por enfermedad o en los casos de alumbramiento tienen derecho, dentro de los diez días siguientes a la reanudación de labores a reprogramarlas con sujeción al calendario previamente establecido. Igual derecho tendrán los trabajadores que al estar disfrutando de sus vacaciones se enfermen o sean hospitalizados, siempre que acrediten tal circunstancia con la licencia médica oficial.

Las unidades administrativas cuyo personal disfrute de vacaciones siguiendo el sistema de rotación o alguna otra modalidad, continuarán con la misma práctica mientras subsistan las condiciones que le dieron origen.

Los trabajadores que se encuentren desempeñando comisión fuera de su residencia oficial, reprogramarán igualmente sus vacaciones dentro de los periodos escalonados correspondientes y para el efecto, cuando el interesado lo solicite se le autorizarán los pasajes necesarios para su trabajo.

El pago de viáticos no precederá para periodos simultáneos al goce de vacaciones, en términos de la normatividad vigente sobre la materia.

El pago de viáticos no procederá para periodos simultáneos al goce de vacaciones, en términos de la normatividad vigente sobre la materia.

ARTICULO 61. La Secretaría en los caso a que se refiere el segundo párrafo del artículo 60, determinará las guardias para el despacho de los asuntos urgentes, recurriendo en primer término a trabajadores que aún no tienen derecho a disfrutar de vacaciones. Los trabajadores con derecho a vacaciones, podrán ser designados para cubrir las guardias a que se refiere este artículo, sólo en aquellas ocasiones en que por la naturaleza de la función no puedan ser sustituidos por otro personal y reprogramarán su periodo vacacional de conformidad con los calendarios autorizados.

En el supuesto de que se trate de periodos que abarcan el mes de diciembre, dentro de los diez días siguientes de concluido el servicio de guardias, éstos deberán solicitar sus vacaciones para disfrutarlas dentro de los dos primeros meses siguientes.

ARTICULO 62. Los trabajadores tienen derecho a que se les conceda licencia cuando padezcan enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la Ley, previo dictamen y con la consecuente vigilancia médica, disfrutarán dicho beneficio como sigue:

DURACIÓN

I. A los empleados que tengan menos de un año de servicios, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.

II. A los que tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.

III. A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo, y

IV. A los que tengan de diez años de servicios en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

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

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuados o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses.

La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año, contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

JUSTIFICACIÓN

ARTICULO 63. El trabajador que por enfermedad no pueda presentarse a sus labores estará obligado en el mismo días a dar aviso de esta situación, por la vía telefónica o por cualquier otro medio a su unidad de adscripción, sin perjuicio de que acuda a la clínica ISSSTE que le corresponda o en su defecto, al centro de salud o de que solicite en su casa la visita domiciliaria del médico oficial, en los términos previstos por las disposiciones aplicables en la materia y en estas Condiciones.

ARTICULO 64. El trabajador que se encuentre en el supuesto a que se refiere el artículo anterior, a más tardar a los dos días siguientes a la reanudación de labores deberá presentar a su unidad de adscripción la licencia médica oficial por enfermedad no profesional, expedida por el ISSSTE o por la Secretaría de Salud, a falta del primero en la localidad, y si no existe médico oficial por médico particular. La unidad de adscripción validará esta circunstancia en la documentación y en el expediente del interesado.

ARTICULO 65. El trabajador, madre o padre, que ejerza la custodia legal de los hijos menores hasta de ocho años, para la atención personal de enfermedades de éstos que la ameriten, disfrutarán de licencia con goce de sueldo:

I. Hasta por ocho días, con base en el comprobante "Hoja de Cuidados Maternales" que el trabajador solicitará en la consulta conforme al procedimiento establecido o visita domiciliaria del médico oficial, en el cual se precisa el tiempo probable de evolución del padecimiento que se haya diagnosticado.

II. El trabajador hará entrega del comprobante a que se refiere la fracción anterior o del que hubiera obtenido para el primer día de la revisión sanitaria que se practica en estancias infantiles en su caso, a su unidad administrativa de adscripción, la cual lo turnará a la Dirección General de Personal.

III. El trabajador que requiera de mayor número de días para la atención de las enfermedades de los hijos menores, podrá solicitar licencia sin goce de sueldo o en su caso, los días o periodos a que tenga derecho con sueldo, con sujeción a las reglas generales establecidas en estas Condiciones.

IV. La concesión de licencia a que se refiere el párrafo anterior, no afectará el cómputo para el otorgamiento al trabajador de otro tipo de licencia.

V. Las constancias de asistencia al servicio médico oficial para consulta del trabajador o por padecimiento de sus hijos menores en el curso de la jornada laboral, sólo justifican la ausencia del centro de trabajo por el tiempo que se consigne en los propios documentos.

ARTICULO 66. La concesión de licencia por riesgos de trabajo se regirá por lo establecido en la Ley, Ley del ISSSTE y estas Condiciones.

El trabajador o sus legítimos representantes podrán recurrir en inconformidad los dictámenes emitidos de acuerdo a la Ley del ISSSTE, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la misma.

ARTICULO 67. La Secretaría concederá licencia a sus trabajadores en los siguientes términos:

I. Con goce de sueldo.

A) A los trabajadores electos miembros de los comités nacionales del Sindicato y los que sean nombrados representantes del mismo ante la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, por todo el tiempo que dure en ambos casos su encargo.

B) A los trabajadores para el desempeño accidental de otras comisiones sindicales, a solicitud del propio Sindicato y siempre que la atención del servicio lo permita.

C) Hasta por tres días en un mes sin exceder de tres veces en un año, previa solicitud del trabajador.

D) Hasta por diez días como máximo en un año, también a solicitud del trabajador siempre que no hubiere disfrutado de otras licencias con goce de sueldo en los términos del inciso anterior.

E) Hasta por quince días para el traslado y radicación en otra localidad, cuando participe en el Programa de Desconcentración de Personal, conforme a los lineamientos establecidos para estas acciones.

F) El trabajador disfrutará de una licencia por tres meses, siempre que acredite el inicio de trámites para obtener cualquier tipo de pensión en términos de la Ley del ISSSTE.

G) Hasta por cinco días para contraer matrimonio.

H) Hasta por cinco días para sustentar examen profesional a nivel licenciatura o posgrado.

En el supuesto de que el trabajador no haga uso de ningún día de los previstos en el inciso C) y D9, durante un año calendario, se les cubrirá el importe de 10 días en el primer mes del año siguiente de acuerdo al sueldo del último puesto.

quedan excluidos de este beneficio los trabajadores que no tengan más de seis meses de servicio en la Secretaría y los que gocen de exención de firma o se encuentren comisionados por mas de 30 días.

ARTICULO 69. El tiempo que comprendan las licencias concedidas conforme a estas Condiciones, se considera como de servicio efectivo para los efectos escalofonarios.

TITULO SEXTO Riesgos de Trabajo Medidas para Evitar los Riesgos de Trabajo

CAPITULO PRIMERO

Riesgos de Trabajo

ARTICULO 70. Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio con motivo del trabajo.

ARTICULO 71. El accidente de trabajo es toda lesión orgánica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior o la muerte, producida por a acción repentina de una causa exterior que puede ser medida y que sobrevenga durante el trabajo, en el ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento producido en las mismas circunstancias.

Los accidentes que ocurran al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste al primero, quedan incluidos en lo previsto en el párrafo que antecede.

ARTICULO 72. La enfermedad de trabajo, es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

ARTICULO 73. El trabajador disfrutará del beneficio del seguro de riesgos de trabajo en los términos de la Ley ISSSTE, en la cual se establece que el Instituto se subroga en las obligaciones de las dependencias, derivadas de la Ley y de las Leyes del Trabajo por cuanto se refiere a los riesgos.

ARTICULO 74. Los riesgos de trabajo, pueden producir al trabajador los siguientes efectos:

- I. Incapacidad temporal.
- II. Incapacidad permanente parcial.
- III. Incapacidad permanente total y
- IV. Muerte

Incapacidad temporal, es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial, es la disminución de facultades o aptitudes para trabajar que afecta a una persona.

Incapacidad permanente total, es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilitan para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

ARTICULO 75. La Secretaría por conducto del jefe del trabajador y con la intervención que corresponda a su unidad administrativa de adscripción o a la Dirección General de Personal, dará aviso al ISSSTE cuando acontezca un accidente de trabajo dentro de los tres días siguientes al que tenga conocimiento de su ocurrencia y asimismo, comunicará los hechos a la Sección o Delegación sindical correspondiente en los casos que considere necesarios.

El trabajador, su representante legal o sus beneficiarios, también podrán dar el aviso de referencia la Instituto, así como la presunción de la existencia de un riesgo de trabajo.

ARTICULO 76. La Ley del ISSSTE no considera accidentes de trabajo, a los ocurridos en los siguientes supuestos:

- I Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.
- II. Si el accidente acontece encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del jefe inmediato presentándole la prescripción suscrita por el médico.
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por si o de acuerdo con la personal y
- IV. Los que sean resultado de un intento de suicidio o efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originado por algún delito cometido por éste.

ARTICULO 77. El monto de indemnización en caso de fallecimiento a consecuencia o consecuencia de riesgo de trabajo, se cubrirá a los familiares o personas en el orden y con las reglas establecidas por la Ley del ISSSTE.

ARTICULO 78. La solicitud de servicios al ISSSTE, relacionada con el acontecimiento y consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo, se sujetará a los instructivos que para el efecto emita el propio Instituto, en los cuales se especifican los formatos, documentos y acciones que deben cumplimentarse en cada caso.

CAPITULO SEGUNDO

Medidas para Evitar los Riesgos de Trabajo

ARTICULO 79. La seguridad e higiene en el trabajo en las unidades de la Secretaría, se norman por lo dispuesto en la Ley, la Ley del ISSSTE y sus reglamentos y por tanto, la propia Secretaría y el Sindicato coadyuvarán en la realización de las acciones de carácter preventivo que promueve el ISSSTE, así como de propia iniciativa, con objeto de abatir la incidencia en los riesgos de trabajo.

En relación con lo anterior, la Secretaría y el Sindicato facilitarán en lo correspondiente, los estudios e investigaciones sobre la materia; proporcionarán los datos e informes para la elaboración de estadísticas; solicitarán el apoyo del ISSSTE para la impartición de cursos de orientación, sobre la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo; y difundirán e implantarán en su ámbito, las normas de carácter obligatorio preventivas de riesgo de trabajo.

ARTICULO 80. En cada unidad administrativa de la Secretaría, se constituirán y funcionarán comisiones mixtas de seguridad e higiene, con sujeción a las disposiciones que dicte y promueva el ISSSTE y en su caso, a las recomendaciones que emitan el propio Instituto, la Secretaría y el Sindicato, en beneficio de los trabajadores.

Se considerarán asimismo, las medidas para evitar los riesgos de trabajo que se contengan en las normas internas que se expidan en las unidades administrativas de la Secretaría con intervención sindical y se aplicarán las disposiciones correspondientes para coadyuvar a la protección civil interna de prevención y auxilio al personal para el caso de catástrofes.

TITULO SÉPTIMO

Exámenes Médicos

CAPITULO UNICO

ARTICULO 81. Los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos conforme a lo previsto en la Ley y la Ley del ISSSTE, en los siguientes casos:

I. A solicitud de los interesados o de la Secretaría, por enfermedad para la resolución de licencias o traslados.

II. Cuando se presuma que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados física o mentalmente para el trabajo.

III. La detección de que algún trabajador concorra a su trabajo en condiciones de anormalidad por la acción del alcohol, drogas, enervantes o sustancias medicinales.

IV. A solicitud del interesado, de la Secretaría, del Sindicato y de la Sección o Delegación, con el fin de certificar si padece alguna enfermedad de trabajo.

ARTICULO 82. En los casos previstos por las fracciones II y III del artículo 81 de estas Condiciones, los servidores público de mandos medios u homólogos de las unidades administrativas, están facultados para solicitar al ISSSTE o en su caso, a institución oficial o a falta de ésta a médico particular, que se practiquen los exámenes requeridos, dando a la representación sindical la intervención que corresponda.

ARTICULO 83. Los trabajadores que por razones de salud soliciten traslados o cambios de trabajo, lo acreditarán mediante la certificación médica expedida por el ISSSTE o validada por éste.

ARTICULO 84. La Secretaría vigilará o en su caso, solicitará al ISSSTE la práctica de exámenes médicos periódicos a los trabajadores, conforme a los programas que elabore al efecto.

TITULO OCTAVO Derechos de los Trabajadores

Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores

CAPITULO PRIMERO

ARTICULO 85. El trabajador en lo individual goza de los siguientes derechos, sin perjuicio de los que consagra la Ley y los que se desprenden de estas Condiciones.

I. La oportunidad de trabajo dentro de un marco que propicie su desempeño honesto, eficiente y productivo, su identificación con los objetivos institucionales y que contribuya a la satisfacción de sus expectativas laborales e intereses, así como a la promoción de su desarrollo personal y beneficio familiar.

II. Al respeto irrestricto a su condición de persona así como de servidor público y a las prerrogativas que entrañan conforme a la Ley, estas Condiciones, los dispositivos especiales y supletorios, las leyes del orden común, la jurisprudencia, la costumbre, el uso, los principios generales del Derecho y la equidad.

III. Al trato amable, respetuoso, diligente e imparcial para sí y sus parientes o derechohabientes en su caso, por parte de sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados si los hubiere, dentro y fuera de los recintos de trabajo y de la jornada laboral.

IV. Al planteamiento en principio a su jefe inmediato de sugerencias, asuntos o problemas que le interesen o le afecten y a ser escuchado por éste y a ocurrir ante los servidores públicos de mandos superiores, medios y homólogos o promover los recursos que procedan en los términos de estas Condiciones cuando estime que se han violado sus derechos, sin perjuicio de solicitar la participación y apoyo sindical correspondiente.

V. La expedición y entrega en su favor de la copia del nombramiento para ocupar el puesto vacante que hubiere aspirado en todos los casos, al resultar calificado y escogido para el mismo, previo cumplimiento de los requisitos y de haberse sujetado a los procedimientos de selección correspondientes.

Asimismo a manifestar en su caso, la aceptación del cargo que se le confiere con la protesta constitucional.

VI. La participación en los concursos y movimientos escalafonarios, a la promoción y ascenso que proceda si resulta favorecido con el dictamen del caso, conforme a los plazos que en los mismo se establezcan y en su defecto a lo dispuesto en estas Condiciones.

VII. La preferencia en igualdad de circunstancias, conocimientos, aptitudes y antigüedad para sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, a ocupar las plazas vacantes interinas por licencias hasta de ciento ochenta días, en tanto se realiza el movimiento escalafonario.

VIII. La ocupación de las plazas disponibles en cada grupo después de corridos los escalafones, en los términos de la Ley.

IX. La percepción de los salarios devengados conforme al tabulador autorizado a cambio de los servicios que presta en el puesto, jornada, lugar y unidad de adscripción establecidos y en su caso, a la devolución de descuentos o retenciones improcedentes.

X. Las retenciones y descuentos a que se refiere la Ley o en los casos de sanciones, sobre los salarios de la fecha en que ocurra la incidencia o hecho de que se trate.

XI. Las prestaciones y servicios, previstas en la Ley, en ordenamientos especiales y en estas Condiciones; asimismo, las que establezca el Titular tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

XII. Al desempeño de las funciones y actividades inherentes a su puesto y labores conexas y en el caso, a prestar su colaboración para realizar actividades distintas a las de su puesto y nivel, siempre que acceda expresamente a solicitud de la Secretaría para atender necesidades especiales de carácter transitorio.

XIII. La prestación del servicio dentro de la jornada estipulada en su nombramiento y en su caso, las modalidades convenidas con sujeción a lo dispuesto en la Ley y estas Condiciones.

XIV. Recibir uniformes, equipo de seguridad y prendas de vestir que le proporcione la Secretaría para el desempeño de sus funciones, cuando el puesto así lo requiera.

XV. La evaluación de su desempeño laboral y al otorgamiento de los estímulos y recompensas civiles a que se refiere la Ley de la materia, así como otros incentivos y beneficios que se otorguen al personal conforme a estas Condiciones o que disponga la propia Secretaría, con la intervención que corresponda al Sindicato.

XVI. La inducción para el mejor conocimiento de la Secretaría; la capacitación para elevar sus condiciones de vida y la eficiencia en la prestación del servicio, así como para su desarrollo y superación

personal y a disfrutar de los apoyos que se le concedan para este propósito, conforme a lo establecido en las presentes Condiciones y en el Reglamento de Capacitación respectivo.

XVII. La preferencia para ocupar puestos de confianza cuando la Secretaría lo haya promovido, proporcionándole la capacitación específica para tal efecto.

XVIII. A solicitar su inclusión en los registros de asistencia correspondientes cuando por alguna circunstancia no aparezca.

XIX. Las madres trabajadoras a disfrutar el 10 de mayo como día de descanso con goce de salario.

XX. A disfrutar el 4 de diciembre "Día del Trabajador Hacendario" como de descanso, con goce de salario, de conformidad con la normatividad aplicable a fin de no entorpecer las labores de las unidades administrativas.

XXI. La tolerancia de veinte minutos para el inicio de su jornada y hasta treinta cuando ejerza custodia legal sobre menores hasta de doce años que deba conducir a escuelas oficiales o particulares del Sistema Educativo Nacional, mediante la acreditación que expida el director del plantel educativo.

XXII. La justificación de sus faltas de asistencia dentro de los plazos establecidos conforme a los procedimientos previstos en la Ley del ISSSTE y estas Condiciones.

XXIII. A disfrutar de los descansos, vacaciones, permisos y licencias de conformidad con lo dispuesto en la Ley y estas Condiciones.

XXIV. La protección derivada del seguro de enfermedades no profesionales, maternidad y medidas de medicina preventiva, así como del seguro de riesgo de trabajo a que se refiere la Ley del ISSSTE.

XXV. La solicitud y en su caso, a que se practiquen exámenes médicos para la resolución de licencias o traslados por enfermedad y a falta de médico oficial, de presentar certificado de médico particular válida por el ISSSTE.

XXVI. La presentación de petición de traslado, permuta, reubicación, reasignación o cambio de adscripción y de funciones, por causas personales o de salud, en términos de los programas de concentración y de racionalización de los servicios del personal de la Secretaría en apego a la normatividad aplicable y de lo señalado en estas Condiciones.

XXVII. A conocimiento previo de las causas de traslado, comisión o remoción, cuando sean dispuestos por la Secretaría.

XXVIII. La percepción oportuna de pasajes, viáticos, gastos por flete de menaje y de otros apoyos, de conformidad con las disposiciones especiales que rijan su otorgamiento y estas Condiciones. Asimismo, en los casos de traslado determinados por la Secretaría.

XXIX. La ocupación del puesto equivalente y las funciones que desempeñaba, en los casos de supresión o conversión del mismo, al reanudar el servicio del que se hubiere ausentado por enfermedad o licencia con o sin goce de sueldo.

XXX. La reinstalación en su puesto u otro similar existente en la época en que ocurra, habiendo mediado superación o suspensión así como al pago de salarios caídos o indemnización constitucional en términos del laudo firme que al efecto pronuncie el Tribunal.

XXXI. La reanudación de labores y al pago de salarios no cubiertos, terminadas las causas que lo originaron en los casos de sentencias absolutorias ejecutoriadas, de conformidad a lo establecido en la Ley y estas condiciones.

XXXII. La participación en actos culturales y sociales, así como en los eventos deportivos que organicen conjuntamente la Secretaría y el Sindicato.

XXXIII. Al permiso para asistir a las asambleas y actividades sindicales, previo acuerdo del jefe de la unidad administrativa y el Sindicato, Sección o Delegación.

XXXIV. La asignación previa solicitud, de labores compatibles con sus posibilidades de desempeño diferentes a las habituales, en caso de incapacidad parcial permanente, que le impida desarrollar las correspondientes al puesto que ocupaba al resolverse la incapacidad.

XXXV. A proponer por escrito para que de manera preferencial se pueda incorporar a la Secretaría un familiar de los considerados por el Código Civil, durante los dos primeros meses de su licencia prepensionaria, en cualquiera de las modalidades que comprende la Ley del ISSSTE o por fallecimiento cuando el propio trabajador hubiese generado tales derechos. En este último supuesto, se concederán hasta noventa días naturales para la acreditación correspondiente.

El aspirante propuesto que cubra los requisitos podrá ingresar al puesto de último nivel u otro que determine la Secretaría, de acuerdo a los requerimientos de sus unidades administrativas; y de ser posible, en la población en que se hubiere generado la vacante o en las localidades donde existan necesidades del servicio, dentro de la circunscripción de la región correspondiente.

XXXVI. La renuncia a su puesto formulada por escrito y a retirarse del mismo, con sujeción a las disposiciones de la Ley y estas Condiciones.

XXXVII. Recibir los beneficios derivados del o los seguros y las prestaciones a que tenga derecho en términos de ley, pensiones y en su caso, los apoyos y servicios después de la terminación de los efectos de su nombramiento, conforme a la Ley del ISSSTE.

XXXVIII. En caso de defunción de un familiar en primer grado, a que se le otorguen hasta cinco días con goce de sueldo a cuenta de los establecidos en el inciso D), fracción I del artículo 67 de estas Condiciones.

CAPITULO SEGUNDO

Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores

ARTICULO 86. El trabajador tiene las siguientes obligaciones:

I. Desempeñar las labores inherentes a su puesto con el cuidado, esmero, eficiencia y eficacia que requiere la realización de los programas de la Secretaría, en los términos de estas Condiciones.

II. Conducirse con amabilidad, rectitud, respeto e imparcialidad con sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados así como los parientes de éstos, dentro y fuera de los recintos de trabajo y de la jornada laboral, a efecto de coadyuvar a la armonía en el desarrollo de las labores de las distintas unidades administrativas.

III. Sujetarse a la dirección y dependencia de sus jefes inmediatos, cumpliendo las disposiciones que éstos le señalen en el ejercicio de sus atribuciones e informar con oportunidad de cualquier irregularidad en el servicio de que tenga conocimiento.

IV. Contribuir de acuerdo con sus funciones, a la formulación de los planes, programas y presupuesto en su caso, de las unidades de adscripción y guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo del trabajo, que tengan carácter secreto o que por su naturaleza no deben ser objeto de divulgación.

V. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, así como cuidar y conservar en buen estado los muebles, documentos, correspondencia, valores, maquinaria, equipo, útiles y demás efectos que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo e informar por escrito a sus jefes inmediatos los desperfectos que los citados bienes sufran tan pronto lo advierta.

VI. Cubrir la reparación del daño que intencionalmente, por negligencia o impericia, cause a los bienes que estén al servicio de la Secretaría, cuando de las investigaciones que se realicen con la intervención sindical, quede demostrado que éstos le son imputables.

VII. Participar en los programas de capacitación en términos de estas Condiciones y del Reglamento respectivo.

VIII. Asistir puntualmente al centro de trabajo para el desarrollo oportuno de sus labores, permaneciendo en él durante la jornada laboral de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y con sujeción a lo previsto en estas Condiciones y en las normas aplicables.

IX. Desarrollar las funciones correspondientes a su puesto, sin perjuicio de que disfrute de la exención en el registro de control de asistencia y de otras modalidades al respecto, en términos de estas Condiciones.

X. Registrar y actualizar su domicilio particular, dentro de los diez días siguientes al que ocurra el cambio, en su centro de trabajo y en la Dirección General de Personal.

XI. Residir dentro del territorio nacional, excepto cuando las oficinas donde preste servicios no estén ubicadas en el mismo o sea autorizado expresamente por la Secretaría para tal fin.

XII. Usar en el desempeño de las labores, los uniformes, los equipos de seguridad y las prendas de vestir que la Secretaría le proporcione, cuando la función lo requiera o en acatamiento de las disposiciones aplicables.

XIII. Permanecer en su centro de trabajo el tiempo estrictamente indispensable para prestar el apoyo que se requiere, en los casos de catástrofe o riesgo inminente en que peligre la vida o la seguridad del trabajador, sus compañeros, los servidores públicos de mandos medios y superiores o la existencia misma de las instalaciones y asimismo, observar en todos los casos las disposiciones en materia de prevención de riesgos.

XIV. Notificar a su unidad de adscripción los casos de enfermedad o accidente que le afecte, así como de lo que tenga conocimiento, en los términos establecidos en estas Condiciones y la Ley del ISSSTE.

XV. Sujetarse a la práctica de las visitas y exámenes.

XVI. Cumplir Las comisiones temporales que se le encomienden y para los casos de traslado, presentarse al nuevo centro de trabajo en los términos de la Ley y estas Condiciones.

XVII. Participar en los actos culturales, deportivos y sociales que promueven conjuntamente la Secretaría y el Sindicato, que sean compatibles con sus aptitudes, edad y condiciones aplicable.

XVIII. Cubrir los adeudos contraídos con el Estado y reintegrar los pagos que se le hayan hecho en exceso, con sujeción a lo establecido en la Ley y en la normatividad aplicable.

XIX. Tratar con respecto, cortesía y diligencia al público.

XX. Responsabilizarse de sus funciones hasta en tanto haga entrega de las mismas y en su caso de los fondos, valores o bienes cuya administración o guarda estén bajo su custodia; informe del estado de los asuntos; lleve a cabo la devolución de material, máquinas y equipo de acuerdo con las disposiciones aplicables a los términos en que se resuelva la promoción, remoción, separación o renuncia.

XXI. Comparecer ante autoridad competente que lo requiera, cuando se trate de hechos propios, le consten los mismos o haya intervenido en el levantamiento de las actas previstas en estas Condiciones.

ARTICULO 87. El trabajador tiene las siguientes prohibiciones:

I. Ejercer las funciones de un puesto, cargo o comisión posterior al término de su nombramiento o del periodo posterior para el cual se le designó.

II. Aceptar algún otro puesto, cargo, comisión oficial o particular y desempeñarlo cuando sea incompatible con las funciones y jornada que tiene asignadas, que le impidan las disposiciones aplicables.

III. Aprovechar su puesto, cargo o comisión para intervenir u obtener beneficio personal dentro o fuera de la jornada, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, por sí o por interpósita persona.

IV. Solicitar, insinuar, aceptar gratificaciones, obsequios, así como ofrecerlos o entregarlos a otros trabajadores, por dar preferencia al despacho de los asuntos; obstaculizar su trámite o retardar su resolución con forme al término señalado en las disposiciones aplicables, así como aprovechar su puesto para influir en la resolución de asuntos en las unidades administrativas de la Secretaría.

V. Hacer dolosamente anotaciones inexactas o alteraciones en documentos en trámites, archivados o en vías de serlo; falsificar éstos, firmas, sellos, calcas, troqueles, credenciales, así como cualquier otro de carácter oficial.

VI. Proporcionar a terceros sin autorización, expedientes, documentos, datos o informes de carácter reservado, relacionados con asuntos propios de la Secretaría, así como extraviarlos, destruirlos, sustraerlos u ocultarlos.

VII. Utilizar servicios de los subalternos en asuntos ajenos a sus labores.

VIII. Usar sin autorización las instalaciones y bienes de la Secretaría, así como los que ésta tenga a su cuidado, para fines ajenos a sus labores.

IX. Destruir intencionalmente edificios, instrumentos y demás materiales o documentos relacionados con su trabajo.

X. Permanecer o entrar a las oficinas después de la jornada laboral, salvo que se cuente con la autorización del servidor público de mando medio o jefe de la unidad de adscripción.

XI. Registrar la asistencia de otro trabajador o permitir que esta acción se realice en su favor.

XII. Presentarse en estado de ebriedad, bajo la influencia de drogas, enervantes o afectado por la ingestión de medicamentos no prescritos por médico legalmente autorizado.

XIII. Introducir e ingerir en el centro de trabajo bebidas embriagantes, drogas, enervantes o medicamentos no prescritos por médico legalmente autorizado.

XIV. Cometer actos contrarios a la moral o a las buenas costumbres en el centro de trabajo, durante o fuera de la jornada laboral.

XV. Introducir o ingerir alimentos en las áreas de trabajo, realizar actos de comercio y hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores, ya sea directamente o por interpósita persona.

XVI. Hacer préstamos con interés a trabajadores cuyos salarios tenga que entregarles, cuando se trate de cajeros, pagadores, habilitados o comisión similar, aun cuando ésta fuere transitoria, así como retener salarios por encargo o por comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente.

XVII. Portar cualquier tipo de armas dentro del centro de trabajo, salvo aquellos que por su función lo requieran y se encuentren en el desempeño del servicio.

XVIII. Realizar actos ajenos a sus funciones dentro de la jornada y recintos oficiales de la Secretaría.

XIX. Suspender sus labores total o parcialmente durante la jornada de trabajo o instigar a los trabajadores a que dejen de cumplir con sus obligaciones o a que cometan cualquier acto prohibido por la Ley y estas Condiciones.

XX. Asistir dentro de los recintos oficiales a reuniones de carácter sindical o de otra índole, salvo que se cuente con la autorización del servidor público superior, mando medio u homólogo de la unidad administrativa.

XXI. Usar en forma irracional los medios de comunicación de la Secretaría.

TITULO NOVENO

Facultades de la Secretaría Obligaciones del Titular

CAPITULO PRIMERO

Facultades de la Secretaría ARTICULO 88. La Secretaría tendrá las siguientes facultades exclusivas:

I. Estructurar y organizar las unidades administrativas y vigilar su funcionamiento.

II. Cubrir las plazas de último nivel en los términos previstos por el artículo 62 de la Ley.

III. Ejercitar las acciones y realizar las defensas que considere pertinentes en beneficio de sus intereses.

IV. Ejecutar los laudos dictados por el Tribunal.

V. Efectuar la investigación de hechos imputables a los trabajadores que pudieran dar lugar a la configuración de un delito o con la intervención de la representación sindical en el caso de una causal de cese.

VI. Dejar de cubrir a los trabajadores el salario correspondiente a los días que éstos no lo devenguen por las causas a que se refieren estas Condiciones.

VII. Estimular a los trabajadores que se distingan por sus méritos y otorgar recompensas en los términos de la Ley de la materia y estas Condiciones.

VIII. Imponer a los trabajadores las sanciones a que se hagan acreedores en los términos de la Ley y estas Condiciones.

CAPITULO SEGUNDO

Obligaciones del Titular

ARTICULO 89. Son obligaciones del Titular:

I. Proporcionar el equipo para la realización de las labores que implican el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y programas de conformidad con la organización, puestos y recursos presupuestales autorizados y la normatividad aplicable, en condiciones de respeto y dignidad para el trabajador; promover las acciones que propicien su desempeño honesto, eficiente y de adhesión a los fines institucionales así como su desarrollo, superación y bienestar personal y familiar.

II. Informar con oportunidad, a los trabajadores de los concursos escalafonarios y sus resultados; formulando las constancias de nombramiento correspondientes.

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

IV. Aceptar las propuestas sindicales para ocupar las plazas vacantes del último nivel, en la proporción y términos del artículo 62 de la Ley.

V. Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, a los que con anterioridad le hubieren prestado servicios y para quienes represente la única fuente de ingreso familiar.

VI. Tomar en cuenta de manera preferencial, en los términos de estas Condiciones, las propuestas de incorporación que formulen los trabajadores que se acojan al beneficio de la pensión, en cualquiera de las figuras que contempla la Ley del ISSSTE, o en caso de fallecimiento cuando el trabajador hubiere generado derechos para pensionarse.

VII. Proporcionar al trabajador en todos los casos, un ejemplar o copia requisitada del documento en que consta su designación.

VIII. Cubrir oportunamente a sus trabajadores el salario que señalan los tabuladores regionales, así como las primas y aguinaldo u otras prestaciones que de manera extraordinaria se devenguen, de conformidad a lo que establecen estas Condiciones.

IX. Practicar las retenciones y descuentos en forma oportuna y proporcional y devolver al trabajador o recuperar, en su caso, aquellos que no procedan, en los términos de la Ley y estas Condiciones.

X. Aprovechar los servicios del trabajador exclusivamente en las funciones comprendidas en su puesto.

XI. Dar al personal y a sus familiares por conducto de sus servidores superiores y de mandos medios u homólogos un trato amable, respetuoso e imparcial y fomentar la cordialidad y buenas relaciones para el mejor desempeño de sus funciones.

XII. Proporcionar los uniformes, los equipos de seguridad y las prendas de vestir que requieran los trabajadores para el desempeño de sus funciones.

XIII. Dar a conocer previamente al trabajador, las comisiones determinadas por la Secretaría, proporcionándole oportunamente pasajes y viáticos en la forma y términos previstos en la Ley y estas Condiciones.

XIV. Dar a conocer previamente al trabajador las causas de los traslados por periodos mayores a seis meses, proporcionándole oportunamente los gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado hubiere sido solicitado por el trabajador, en los términos previstos en la Ley y estas Condiciones.

XV. Otorgar descansos, vacaciones, permisos y licencias de conformidad a lo estipulado en la Ley y estas Condiciones.

XVI. Promover y proporcionar al trabajador la capacitación para elevar su eficiencia, productividad y calidad en el desempeño del servicio, que propicien al mismo tiempo mejorar sus condiciones de vida y su desarrollo en los términos de estas Condiciones y del Reglamento de Capacitación.

XVII. Otorgar los estímulos y recompensas civiles en los términos de la Ley de la materia, otros incentivos y beneficios señalados en estas Condiciones que se promuevan por el Titular, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

XVIII. Fomentar la participación del trabajador en eventos culturales, deportivos y sociales, en la forma y términos que promuevan conjuntamente la Secretaría y el Sindicato.

XIX. Brindar a las comisiones mixtas de seguridad e higiene, el apoyo que requieran para el desempeño de sus funciones.

XX. Previa solicitud asignar al trabajador labores compatibles con sus posibilidades de desempeño, en caso de incapacidad parcial permanente declarada por el ISSSTE.

XXI. Proporcionar asistencia jurídica a sus trabajadores cuando sean procesados por actos ejecutados en cumplimiento de su deber y otorgar las fianzas tan pronto sean fijadas para que obtengan su libertad caucional al efecto, se observarán las reglas siguientes:

A) En cuanto lo solicite el interesado, directamente o por conducto de los representantes sindicales o de sus familiares, o de su representante legal, el jefe inmediato o de mando medio u homólogo expedirá constancia de que el trabajador se encontraba en funciones en el momento en que ocurrieron los hechos que originaron el procedimiento penal, de la que enviará copia a la Tesorería de la Federación y a la Procuraduría Fiscal de la Federación.

B) La constancia a que se refiere el inciso anterior será suficiente para que el tesorero o el subtesorero de la Federación expidan y pongan a disposición del juez que conozca de la causa, el certificado que cubra la fianza o caución fijada para que el trabajador recupere su libertad.

XXII. Asignar al trabajador el puesto y funciones que desempeñaba o equivalentes al reingresar al servicio, en los casos de supresión o conversión de éste durante su ausencia.

XXIII. Disponer la reanudación de labores del trabajador, una vez que se dicte sentencia absolutoria que cause ejecutoria, en el caso de suspensión temporal de los efectos de la designación.

XXIV. Proveer en el ámbito de su competencia, el pago de salarios a los trabajadores cuando hubieren obtenido resolución favorable dictada por autoridad competente en procesos derivados de la aplicación de la Ley Federal de Responsabilidades.

XXV. Cubrir al trabajador la indemnización por separación injustificada en el caso de haber optado por ésta y pagarle el monto de los salarios caídos y demás prestaciones económicas en términos del laudo definitivo, con sujeción en ambos supuestos a lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 43 de la Ley.

XXVI. En cumplimiento del laudo respectivo, reinstalar al trabajador en el puesto del cual hubiere sido separado o en otro equivalente, en el caso de ocupación, supresión o conversión del que desempeñaba.

XXVII. Expedir y en su caso certificar oportunamente a los trabajadores dentro de la esfera de su competencia los documentos necesarios para el goce de las prestaciones que otorguen la Ley del ISSSTE y otras disposiciones especiales.

XXVIII. En caso de fallecimiento del trabajador cubrir a los familiares o a quien se haya hecho cargo de los gastos de inhumación, el importe de hasta cuatro meses de salario tabular que devengaba el trabajador, por concepto de pagas de defunción en los términos de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y su Reglamento.

XXIX. Permitir al trabajador la asistencia a las asambleas o actividades sindicales, previa autorización del responsable de la unidad administrativa a solicitud de la Delegación, Sección o el Sindicato, según corresponda en cada caso.

XXX. Proporcionar a la representación sindical para el desarrollo de las actividades propias de su gestión, conforme a sus estatutos y estas Condiciones, la información relativa a los trabajadores miembros de dicha organización.

XXXI. Cubrir el deducible de los contratos de seguros, cuando el trabajador en el cumplimiento de sus funciones cause algún daño a un bien asegurado propiedad de la Secretaría, siempre que el hecho no derive de la irresponsabilidad, negligencia, dolo o mala fe.

XXXII. Cumplir las demás obligaciones que le imponen la Ley y estas Condiciones

TITULO DECIMO

Movimientos de Personal

CAPITULO UNICO

ARTICULO 90. Los movimientos de personal, son todas aquellas modificaciones de puestos o de lugar de adscripción del trabajador por traslados, variación de funciones y demás cambios a que se refieren estas Condiciones.

ARTICULO 91. Para los efectos de estas Condiciones y de conformidad con la normatividad aplicable se entiende:

I. Cambio de adscripción. Es el traslado del trabajador de una unidad administrativa a otra con la conformidad de sus respectivos responsables y la asignación de plaza y puesto en el área receptora.

II. Cambio de radicación. Es la variación de ubicación física del trabajador a diferente localidad o entidad, en una misma unidad administrativa.

III. Reubicación. Es la transferencia del trabajador con su plaza y puesto de una unidad administrativa a otra dentro de la misma Secretaría, con la conformidad de los responsables de ambas.

IV. Reasignación. Es la transferencia del trabajador con su plaza y puesto de una dependencia o entidad a otra del Gobierno Federal, con la conformidad de sus respectivos titulares y la intervención de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil.

V. Cambio de funciones. Es la modificación de la actividad que desempeña el trabajador, pudiendo originar una vacante o un movimiento presupuestal en su caso.

VI. Remoción. Es el cambio de un trabajador, dispuesto por la Secretaría a través de sus órganos competentes, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios dentro de la misma entidad federativa, cuando esto sea posible ,hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal.

VII. Traslado. Es el cambio de la ubicación física del trabajador a diversos centros laborales, a entidades o localidades distintas en su caso, con carácter definitivo.

ARTICULO 92. La remoción del trabajador procederá en el caso a que se refiere el artículo 46, fracción V, antepenúltimo párrafo de la Ley, una vez que se haya planteado la demanda de cese ante el Tribunal, por lo que en ningún caso variará la naturaleza del nombramiento ni podrá participar en movimientos escalafonarios.

ARTICULO 93. La Secretaría puede disponer el traslado de los trabajadores conforme a lo previsto por el artículo 16 de la Ley y en su caso, promover los cambios de radicación, de adscripción y de funciones, así como las reubicaciones y reasignaciones de personal.

En el supuesto de que un trabajador sea trasladado de una entidad o localidad a otra, la unidad de origen en la que preste sus servicios le dará a conocer con oportunidad las causas del mismo, concediéndole a la representación sindical la intervención que le corresponda.

Cuando el traslado sea por un periodo mayor de seis meses, la Secretaría cubrirá los gastos de viaje y transportación de menaje para el trabajador y sus familiares en los términos del citado artículo 16, excepto cuando el traslado hubiera sido solicitado por el trabajador.

ARTICULO 94. La Secretaría puede disponer el traslado de un trabajador haciéndolo del conocimiento del Sindicato por las siguientes causas:

I. Por reorganización, necesidades del servicio debidamente justificadas, cambio de adscripción de unidades administrativas y en su caso, la descentralización de funciones.

II. Desaparición de la unidad de trabajo.

III. Por fallo del Tribunal.

ARTICULO 95. En los casos de traslado del trabajador deberá presentarse a la nueva unidad de trabajo, para lo cual se le concederán hasta cinco días naturales adicionales a aquellos que se necesiten para su transportación, en función de la distancia y de los medios autorizados, contados a partir de la notificación sin perjuicio de cumplir con la obligación de entrega a que se refiere la fracción XX del artículo 86 de estas Condiciones.

ARTICULO 96. Los trabajadores podrán solicitar su traslado o cambio de funciones por convenir a sus intereses, en los siguientes casos:

I. Por enfermedad propiciada por las condiciones ambientales, climatológicas o derivadas de las funciones que tenga encomendadas.

II. Por razones familiares que contribuyan a que el trabajador labore en mejores condiciones.

III. Por incorporarse a los programas de desconcentración o descentralización administrativa o de funciones.

IV. Para el mejor desarrollo y aplicación de sus capacidades, atendiendo a su especialidad o función.

V. A consecuencia de haber permutado su puesto con sujeción a las normas escalafonarias vigentes.

ARTICULO 97. La solicitud del trabajador para traslado o cambio de funciones se presentará invariablemente por conducto de la Dirección General de Personal o la unidad administrativa de adscripción correspondiente, con copias al jefe inmediato o mediato de mando medio o superior que corresponda y a la representación Sindical. Se acompañarán cuando proceda, el certificado médico que soporte el movimiento y los elementos de juicio que deban tomarse en cuenta.

ARTICULO 98. Los trabajadores que se acojan a los beneficios de los programas de desconcentración del personal, recibirán los apoyos de la Secretaría determinados para los mismos y se sujetarán a los lineamientos y políticas correspondientes.

TITULO UNDECIMO

Instrucción de Actas

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

ARTICULO 99. La Secretaría por conducto de la Dirección General de Personal y de las unidades administrativas de adscripción en su caso, llevarán a cabo los estudios y análisis que correspondan para hacer constar las conductas relevantes del trabajador, que ameriten el otorgamiento de estímulos y recompensas y a través de la Procuraduría Fiscal de la Federación, con el apoyo de las unidades citadas, realizará las investigaciones de hechos atribuibles al trabajador, que pudieran constituir incumplimiento de sus obligaciones o incurrir en las prohibiciones especificadas en la Ley o en estas Condiciones.

Para los efectos del artículo 46 bis de la Ley, se conceptúa como jefe superior de la oficina, al personal de mandos medios u homólogos donde presta sus servicios físicamente el trabajador, en los términos del artículo 2º. Fracción XI de estas Condiciones.

En las unidades administrativas donde no exista personal de mandos medios u homólogos, el jefe superior del trabajador será el de la oficina donde preste sus servicios.

CAPITULO SEGUNDO

Actas de Constancias de Hechos

ARTICULO 100. En los casos de abandono de empleo o abandono de labores técnicas, el personal a que se refiere el artículo 99 de estas Condiciones, se constituirá en el centro de trabajo del empleado a fin de que ante la presencia e intervención del jefe del trabajador, de dos testigos de asistencia y cuando sea posible con la intervención del propio trabajador y de un representante sindical, proceda a levantar el acta respectiva, asentando en ella las declaraciones de los testigos a quienes consten los hechos. En su caso, la ausencia del trabajador; los datos concernientes al peligro a que estuvieron sujetos los bienes, salud o vida de las personas; la suspensión o deficiencia del servicio; o bien las fechas en que el trabajador incurrió en repetidas faltas injustificadas y en general datos y pruebas que acrediten la irregularidad que le sea imputable. En el caso de que el trabajador y el representante sindical se encuentren presentes, tendrán la oportunidad de alegar lo que a su interés convenga y presentar en el acto las pruebas de que dispongan. El acta será firmada por quienes intervengan y en caso de que se negaran a hacerlo se hará constar tal razón en su contenido.

ARTICULO 101. Cuando exista sospecha de que el escrito de renuncia presentado por un trabajador es apócrifo o contiene algún vicio del consentimiento, a petición del servidor público de mando medio, superior u homólogo ante quien se haya presentado, de la Dirección General de Personal o de la unidad administrativa de adscripción correspondiente, del propio interesado o del Sindicato, intervendrá el personal a que se refiere el artículo 99, a fin de levantar acta con la intervención del propio trabajador, para hacer constar la decisión de éste. Esta acta será firmada por quienes en ella intervienen, remitiéndose a la Dirección General de Personal para el trámite correspondiente y copia a la unidad mencionada.

ARTICULO 102. En caso de fallecimiento de un trabajador, el personal señalado en el artículo 99 previamente solicitada su intervención por la unidad administrativa de adscripción del occiso, se constituirá en el centro de trabajo en donde venía laborando éste, a fin de levantar acta circunstanciada, ante la presencia del jefe del trabajador y en su caso, del representante sindical, de un familiar del occiso debidamente identificado y de los testigos de asistencia, en la que se hará constar el acto de apertura del mobiliario que hubiere estado a cargo del extinto, debiéndose formular una relación pormenorizada de los documentos y objetos que se encuentren, separando lo que corresponda a la Secretaría de los efectos personales del occiso; respecto de aquellos quedarán en poder del jefe que intervenga en la diligencia y en cuanto a éstos serán entregados al familiar interviniente. Ambos acusarán el recibo que corresponda.

El acta será firmada por quienes en ella intervengan.

ARTICULO 103. En los casos de accidente de trabajo, el personal a que se refiere el artículo 99 de estas Condiciones, con la intervención del jefe del trabajador accidentado, de la representación sindical, del interesado o de sus familiares, intervendrá en la investigación de este tipo de hechos y en su caso, levantará el acta circunstanciada con sujeción a las normas y procedimientos previstos por el ISSSTE. La unidad administrativa de adscripción deberá proporcionar la documentación que se requiera en relación al acta levantada.

ARTICULO 104. La conducta relevante de un trabajador que pudiera dar lugar al otorgamiento de algún incentivo por parte de la Secretaría deberá hacerse constar en acta en la cual se agregan los resultados de la investigación que se hubiere practicado al efecto, las pruebas concernientes al caso y todos aquellos elementos que permitan establecer el dictamen respectivo, con la intervención del Sindicato.

CAPITULO TERCERO

Actas Administrativas

ARTICULO 105. En los casos a que se refiere la fracción V, del artículo 46 de la Ley, el jefe del trabajador con el asesoramiento del personal que previene el artículo 99 de estas Condiciones, procederá a levantar el acta que se contrae en el artículo 46 bis, del citado ordenamiento legal, girará los citatorios correspondientes al trabajador y a la representación sindical, fijando el objeto de la diligencia, fecha, hora y lugar determinados para su celebración. La citación se hará cuando menos con dos días de anticipación a la fecha señalada, salvo que los hechos a constar ameriten la inmediata celebración de la diligencia.

ARTICULO 106. En la diligencia a que se refiere el artículo anterior, deberán intervenir los testigos de cargo a quienes les consten los hechos o que proporcionen datos o informes relativos a las irregularidades atribuibles al trabajador, así como los testigos de descargo que el mismo proponga y dos testigos de asistencia que darán fe de lo actuado.

ARTICULO 107. El acta en cada caso, contendrá la expresión de la diligencia que consigna; fecha, hora y lugar; nombre y puesto del jefe del trabajador que la levanta; nombre, puesto del trabajador y cuando rinda su declaración sus datos generales; los de los testigos de cargo y descargo, así como sus domicilios; las declaraciones a preguntas y respuestas de las autoridades, del interesado o de la representación sindical; también los datos generales de los testigos de asistencia y en su caso, el puesto que ocupen.

Se hará previamente una relación pormenorizada de los datos y demás pruebas que existan con relación a los hechos atribuibles al trabajador, en caso de que se agreguen documentos éstos se harán constar, así como las manifestaciones que con respecto al contenido del acta expongan el interesado y el representante sindical. Las declaraciones de quienes intervengan en las actas, se manifestarán previo exhorto de conducirse con verdad, con plena libertad y se asentarán con la mayor fidelidad posible. Al finalizar la diligencia, el acta será firmada por las personas que intervinieron, se entregará copia de la misma al trabajador y a la representación sindical y se recabará el acuse de recibo correspondiente.

ARTICULO 108. La inasistencia del trabajador o de la representación sindical debidamente notificados no suspende la diligencia. En su caso, deberá constar en ella tal circunstancia, agregándole los acuses de recibo correspondientes del citatorio que les fue entregado.

En el supuesto de que el trabajador no se presente a la actuación y justifique a criterio de la Secretaría la causa que motivó su inasistencia, podrá ser citado nuevamente.

ARTICULO 109. Concluida el acta administrativa, se procederá a su envío conjuntamente con todas las pruebas que se hubieren aportado a la Procuraduría Fiscal de la Federación, a fin de que proceda de acuerdo con sus facultades. A su vez, la Procuraduría hará del conocimiento de la Dirección General de Personal, de la unidad administrativa de adscripción, del jefe del trabajador y de éste, el resultado o determinación a que se hubiere llegado.

ARTICULO 110. Los casos no comprendidos en los artículos anteriores darán lugar a las actas y modalidades que en cada uno de ellos señale la Procuraduría Fiscal de la Federación, contando con la participación sindical correspondiente.

CAPITULO CUARTO

Recursos

ARTICULO 111. La representación sindical nacional o sus órganos a nivel regional y metropolitano, podrán intervenir en defensa de sus agremiados mediante gestiones que hagan ante la Secretaría en las que aportarán pruebas, formularán alegatos y presentarán los demás elementos que la Secretaría tomará en cuenta para proceder a resolver en justicia y equidad los casos en los cuales pudiera verse afectada la relación de trabajo.

Las resoluciones dictadas por los servidores públicos superiores, después de que la representación sindical hubiere ejercitado la intervención señalada en el párrafo anterior, podrán ser objetadas por la propia organización dentro del término de tres días hábiles contados a partir de la fecha de que tenga conocimiento el trabajador, quedando en suspenso las mismas hasta que resuelvan en definitiva los mencionados servidores.

En los casos previstos en los artículos 16, 46 y 46 bis de la Ley, no quedará en suspenso la resolución a que se refiere la parte final del párrafo anterior.

La suspensión decretada, obliga a todas las autoridades de la Secretaría que tengan conocimiento de la misma.

TITULO DUODECIMO

Estímulos y Recompensas

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

ARTICULO 112. El desempeño honesto, eficiente y oportuno, así como los servicios relevantes del trabajador en el desarrollo de sus funciones, ameritan el reconocimiento de la Secretaría, porque además del esfuerzo personal que representan y de la satisfacción del deber cumplido, constituyen un ejemplo que contribuye a fomentar la vocación de servicio y la identidad con la Institución y sus programas.

CAPITULO SEGUNDO

Estímulos y Recompensas

ARTICULO 113. La Secretaría otorga a sus trabajadores distinguidos los siguientes estímulos:

I. Notas de mérito.

II. Gratificaciones en efectivo.

III. Días de descanso extraordinario.

IV. Derecho preferencial en las promociones escalafonarias, por capacitación.

V. Premio a la perseverancia y lealtad en el servicio.

VI. Otros incentivos, estímulos, prestaciones y beneficios que determine la Secretaría.

ARTICULO 114. Nota de mérito, es la constancia documental por desempeño sobresaliente, que la Secretaría extiende a sus trabajadores conforme a lo previsto en estas Condiciones.

ARTICULO 115. Gratificación en efectivo, es la cantidad en numerario que la Secretaría otorga como reconocimiento a los trabajadores, con sujeción a lo dispuesto en estas Condiciones, las normas internas y las disposiciones que establezca para la evaluación. La asistencia asidua y el cumplimiento eficiente se considerarán para estos fines.

ARTICULO 116. El periodo de descanso extraordinario, consiste en los días que se conceden al trabajador como reconocimiento a su desempeño, sin obligación de asistir a sus labores, de acuerdo a lo señalado en estas Condiciones.

ARTICULO 117. El trabajador se hará acreedor a "Nota de mérito" en los siguientes casos:

I. El cumplimiento honesto y eficiente de sus funciones con la productividad y calidad previstas en las normas internas y en su caso, en las que se establezcan para la evaluación del desempeño.

II. El desempeño laboral en el ejercicio de enero a diciembre inclusive, del año anterior, sin que se le hubiese impuesto sanción alguna ni haber incurrido en falta injustificada a sus labores.

III. La obtención de calificaciones aprobatorias o de acreditación en los cursos de capacitación en cualquiera de sus modalidades, obligatoria o voluntaria, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Capacitación.

IV. La participación y apoyo en acciones tendientes a preservar la vida, la integridad de las personas o la existencia del centro de trabajo, así como la defensa de los intereses de la Secretaría.

V. La realización de actividades culturales, deportivas o sociales que contribuyan en forma relevante a la integración y el fomento de las relaciones internas del personal de la Secretaría o que la prestigien.

ARTICULO 118. Las gratificaciones en efectivo se conceden en los siguientes casos:

I. El monto de un día de salario de acuerdo al valor del puesto que ocupe el trabajador, cuando en el transcurso de un mes hubiere asistido en forma efectiva a sus labores sin haberse acogido al beneficio de la tolerancia que en materia de asistencia prevén estas Condiciones.

II. La cantidad equivalente a seis o cinco días de salario que tenga asignado el puesto que ocupe el trabajador en el momento en que se practique el cómputo respectivo, cuando en el lapso de un año u once meses, respectivamente, comprendidos de enero a diciembre hubiera asistido en los términos de la fracción I de este artículo.

III. El importe de doce días de sueldo al trabajador que en el transcurso de los dos años anteriores, de enero a diciembre, haya obtenido el premio anual de puntualidad de seis días. En los años siguientes se otorgarán seis días más de salario por cada año, siempre y cuando sean consecutivos.

Para los efectos de los párrafos anteriores, el periodo de vacaciones que haya gozado el trabajador se computará como efectivamente laborado.

IV. El importe de doce días de sueldo al trabajador que en el transcurso de los dos años anteriores de enero a diciembre, obtenga sendas notas de mérito por cualquiera de las causas que establece el artículo anterior. En los años siguientes se otorgarán seis días más de salario por cada año siempre y cuando sean consecutivos.

ARTICULO 119. Los periodos de descanso extraordinario, sin perjuicio de las vacaciones y descansos a que se refieren estas Condiciones, se conceden al trabajador por su desempeño relevante y consisten en el disfrute de uno hasta diez días hábiles, cuyo número se determinará de conformidad con lo previsto en las normas internas y en las que se establezcan para la evaluación de la productividad, calidad y desempeño laboral. La asiduidad en la asistencia y el cumplimiento eficiente, se considerarán para estos propósitos.

ARTICULO 120. A los trabajadores de la Secretaría que presenten los tres mejores trabajos que reúnan los requisitos para concursar en el Premio Nacional de Administración Pública conforme a lo dispuesto en la Ley de la materia, se les otorgarán cinco días y los gastos de estancia, incluido el transporte, para él y una persona más en el centro de descanso que elija de la lista que al efecto le presente la Secretaría.

ARTICULO 121. El trabajador que reciba capacitación obligatoria o por propia iniciativa, sin perjuicio de los apoyos que le brinde la Secretaría para estos propósitos, tiene derecho preferencial para las promociones escalafonarias, de conformidad con lo que establezcan en lo contuyente, los reglamentos de capacitación y de escalafón.

ARTICULO 122. La perseverancia y lealtad al servicio de la Secretaría da lugar al otorgamiento de los siguientes premios:

I. Azteca de oro o medalla conmemorativa equivalente por treinta años de servicio; en el caso de la mujer trabajadora a los veintiocho años.

II. Centenario de oro o medalla conmemorativa equivalente, por cuarenta años de servicio.

III. Medalla conmemorativa de oro, por cincuenta años de servicio.

El reconocimiento a la antigüedad a que se refieren estos premios, se hará por la Secretaría en diversas fechas y en ceremonias que se celebrarán con el apoyo de la representación sindical, tanto en el Distrito Federal, como en las diversas entidades federativas que se consideren convenientes, por la localización de los centros de trabajo en que se encuentra el personal que será galardonado.

TITULO DECIMOTERCERO

Prestaciones Económicas

CAPITULO UNICO

ARTICULO 123. La Secretaría otorgará a sus trabajadores los siguientes beneficios:

I. En el mes de diciembre, con motivo de la celebración del "Día del Trabajador Hacendario" el importe de tres días de salario mínimo general del Distrito Federal y área metropolitana.

II. El 10 de mayo, en homenaje a las madres trabajadoras que acrediten tal condición el monto de cuatro días de salario mínimo general del Distrito Federal y área metropolitana.

III. La reproducción o impresión de tesis, estudios o trabajos en el número de ejemplares requeridos para sustentar examen profesional o de grado.

ARTICULO 124. La Secretaría podrá establecer además de lo señalado en estas Condiciones, incentivos, reconocimientos y otras modalidades que beneficien al trabajador, conforme a sus programas y sistemas de motivación para elevar la productividad, sin perjuicio de aplicar lo previsto en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles. En el caso de que dichos beneficios representen erogaciones económicas a cargo del Gobierno Federal, se someterán a la autorización del área normativa facultada.

ARTICULO 125. Los incentivos, estímulos y demás beneficios que se concedan al trabajador por la Secretaría, se otorgarán por conducto de la Oficialía Mayor a través de la Dirección General de Personal y de las unidades administrativas a nivel regional, sin perjuicio de los incentivos que se hubieren acordado y autorizado, específicamente, para las unidades de trabajo con la intervención de la representación sindical que corresponda. La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones en la materia se ejercerá igualmente por las unidades administrativas señaladas en primer término.

ARTICULO 126. La gestión para el otorgamiento de incentivos, estímulos y beneficios a favor del trabajador, se puede realizar por solicitud del servidor público superior, de mando medio u homólogo, de la unidad de adscripción del trabajador, así como por el propio interesado o por la representación sindical.

ARTICULO 127. El trabajador puede ejercitar sus derechos para interponer los recursos administrativos a que se refieren estas Condiciones, cuando no hubiere recibido el beneficio al que se considere acreedor.

TITULO DECIMOCUARTO

Medidas Disciplinarias

CAPITULO UNICO

ARTICULO 128. La medida disciplinaria, es el acto de autoridad debidamente fundado y motivado que aplica la Secretaría a través de sus órganos competentes, cuando el trabajador incurra en conductas irregulares previstas en la Ley o en estas Condiciones.

ARTICULO 129. Las conductas irregulares en que incurran los trabajadores darán lugar a las siguientes medidas.

I. Amonestación por escrito.

II. Suspensión en sueldos y funciones.

ARTICULO 130. La amonestación por escrito, es la medida que se impone al trabajador por conducto de la Dirección General de Personal, la que se le notificará conteniendo las causas que le dieron origen, conminándolo a que modifique su conducta.

ARTICULO 131. La suspensión en sueldos y funciones, es la medida que se impone al trabajador por las causas previstas en estas Condiciones e implica que éste deje de laborar y percibir las remuneraciones correspondientes a los días de su aplicación.

ARTICULO 132. Las medidas disciplinarias establecidas en estas Condiciones, se aplicarán en los siguientes supuestos:

I. Procederá amonestación por escrito, en los casos en que el trabajador no cumpla con las obligaciones previstas por el artículo 86, fracciones I, VIII, IX, X, XIV, XVII y XXI o cometa cualquiera de los actos prohibidos a que se refiere el artículo 87, fracciones VIII y X.

II. Se aplicará suspensión en sueldos y funciones hasta por seis días en los siguientes supuestos:

A) Cuando el trabajador haya sido amonestado dos veces en un año.

B) Acumule cuatro faltas en un trimestre y si en el mismo periodo reincidiera, la suspensión será de cuatro a seis días, respectivamente.

C) Incurra en las conductas previstas en los artículos 86, fracciones III, VII, XII, XV y XIX, y 87, fracciones II, VII, XI, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII y XX.

ARTICULO 133. El periodo de suspensión se fijará por la Secretaría a través de la Dirección General de Personal, de acuerdo con la gravedad de cada caso y con la opinión de la unidad administrativa correspondiente. En el caso de reincidencia en las conductas previstas en el artículo 132, se aplicarán cuatro o seis días según corresponda. En todos los casos se tomará en cuenta a la representación sindical para la aplicación de esta medida.

Las medidas disciplinarias que se impongan a los trabajadores, de conformidad a estas Condiciones, podrán ser objetadas por los mismos o a solicitud de éstos, por la representación sindical dentro del término de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que le hayan sido comunicadas por escrito. La resolución que se dicte tendrá efectos definitivos en el orden interno y se hará del conocimiento de la representación sindical. Las objeciones deberán ser resueltas en un plazo de treinta días hábiles.

Las medidas previstas en este capítulo, se aplicarán independientemente de lo dispuesto en el Título Decimosexto de estas Condiciones.

TITULO DECIMOQUINTO

Suspensión de los Efectos del Nombramiento

CAPITULO UNICO

ARTICULO 134. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley:

I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.

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

III. Cuando apareciere alguna irregularidad en la gestión de trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por la Secretaría mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

ARTICULO 135. La suspensión por enfermedad contagiosa del trabajador, procederá sólo cuando exista certificado expedido por médico del ISSSTE. En este caso, el trabajador estará obligado a sujetarse a los exámenes médicos que determine el citado Instituto y gozará de los derechos que señala el artículo 111 de la Ley y los relativos de la Ley del ISSSTE.

El trabajador reanudará sus labores una vez que desaparezca la causa, lo que se comprobará mediante el certificado expedido por el médico del ISSSTE que así lo señale.

ARTICULO 136. La suspensión de los efectos del nombramiento en los términos del artículo 134, fracción II de estas Condiciones, será en sueldos y funciones, observándose lo siguiente:

I. Se suspenderán los sueldos desde el primer día de prisión preventiva y una vez obtenida la sentencia absolutoria, el trabajador deberá reintegrarse a sus labores, reanudándose el pago de sus sueldos a partir de la fecha de su reingreso.

II. Se suspenderán los sueldos desde el primer día del arresto del trabajador y hasta que éste obtenga su libertad. Tan pronto la haya obtenido, deberá reanudar sus labores para que a partir de este momento se le cubran los sueldos.

III. Se suspenderán los sueldos desde el primer día que el trabajador falte a sus labores por encontrarse sujeto a proceso penal.

Si se dicta resolución que otorgue la libertad del trabajador, éste deberá presentarse de inmediato a reanudar sus labores.

Si el trabajador obtiene su libertad condicional o sentenciado obtiene el beneficio de la preparatoria o el de la condena condicional y se acoge a ésta, la Secretaría tomando en cuenta la gravedad del delito cometido y con la intervención de la representación sindical, podrá readmitirlo provisionalmente en el servicio en tanto el Tribunal decide si procede el cese.

En todos los supuestos a que se refiere este artículo el trabajador deberá dar aviso a la Secretaría por los medios que estén a su alcance, dentro del día hábil siguiente a aquél en que fue arrestado o privado de su libertad, con el propósito de que las inasistencias no se computen para configurar el abandono de empleo.

La fecha de inicio de la suspensión así como la correspondiente a la reincorporación del trabajador, se comprobará con los documentos judiciales que presente el mismo en copia certificada.

ARTICULO 137. La suspensión que establece el penúltimo párrafo del artículo 46 de la Ley, por incurrir en alguna de las causales de cese señaladas en la fracción V del propio precepto, será en funciones y salario y podrá ser ordenada por el Titular o el servidor público superior legalmente autorizado para ello, si el Sindicato manifiesta su conformidad previa consulta que le haga la Secretaría, invariablemente por conducto de la Procuraduría Fiscal de la Federación en la que dicha unidad administrativa explicará los motivos que originaron la demanda de cese en contra del trabajador afectado.

Con estos elementos el Sindicato dispondrá de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente en que se reciba la comunicación escrita, para dar una respuesta definitiva.

Cuando se trate de alguno de los casos previstos en los incisos A), C), E) y H), de la citada fracción y el Sindicato no estuviera conforme con la suspensión solicitada, se esperará la resolución interlocutoria del Tribunal.

La suspensión de que trata este artículo surtirá efectos desde el primer día de la inasistencia del trabajador, que le será fijada y comunicada oportunamente por la Secretaría y hasta que en su caso, reanude labores en los términos del laudo del Tribunal.

TITULO DECIMOSEXTO

Terminación de los Efectos del Nombramiento

CAPITULO UNICO

ARTICULO 138. El nombramiento o designación de los trabajadores, dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Titular, por las causas que señala la Ley en los siguientes términos:

I. La renuncia del trabajador formulada por escrito ante el servidor público superior, de mando medio u homólogo de su unidad de adscripción y en su defecto ante la Dirección General de Personal la cual, en caso de aceptación surtirá efectos en la fecha de presentación, en la que el propio interesado señale o en la que determine la autoridad de común acuerdo con el trabajador.

La renuncia no exime al trabajador de cumplir con la obligación a que se refiere el artículo 86, fracción XX de estas Condiciones y de no hacerlo, incurrirá en abandono de empleo o abandono de labores técnicas.

II. El abandono de empleo, que se configura en los siguientes supuestos:

A) Con la insistencia del trabajador sin causa justificada, por seis o más días hábiles consecutivos al centro de trabajo o al lugar en donde temporalmente esté comisionado.

B) Al no presentarse el trabajador sin causa justificada por seis o más días hábiles, al lugar al que se le haya trasladado por cualquier causa, contados a partir del día hábil siguiente al del vencimiento del término para su presentación.

C) Al primer día de inasistencia sin causa justificada, tratándose de trabajadores que realicen labores permanentes o transitorias de manejo de fondos, sea que tengan o no nombramiento con tal carácter.

III. El abandono de labores técnicas que se configura con la inasistencia por tres días consecutivos o el abandono en el desempeño del trabajo, en ambos casos sin justificación, cuando el trabajador tiene a su cargo labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo y pone en peligro los bienes o provoca la suspensión o deficiencia del servicio.

IV. Por incurrir en las causales de cese señaladas en el artículo 46, fracción V, incisos A) a la J), de la Ley.

ARTICULO 139. Se entiende como falta de probidad u honradez, para los efectos del artículo 46, fracción V, inciso A) de la Ley, los siguientes supuestos:

I. El incumplimiento por el trabajador de las obligaciones a que se refiere el artículo 86, fracciones II, IV, V, y VI de estas Condiciones.

II. Incurrir el trabajador en las prohibiciones establecidas en el artículo 87, fracciones III, IV, V, VI, IX, XIV y XIX de estas Condiciones.

III. En general cuando el trabajador incurra en una conducta contraria a sus obligaciones, con el propósito de obtener un beneficio o satisfacción personal en perjuicio de la Secretaría.

ARTICULO 140. Existe incumplimiento a estas Condiciones para los efectos del artículo 46, fracción V, inciso I) de la Ley, en los siguientes supuestos:

I. La falta de asistencia injustificada en doce o más ocasiones por el trabajador en el transcurso de un año, computado a partir de la primera incidencia.

II. La imposición de tres suspensiones en funciones y salario, por las causas que señalan estas Condiciones como medida disciplinaria en el transcurso de un año o antes, contado a partir de la primera suspensión. En este supuesto se considerará consumada la falta de cumplimiento a estas Condiciones a partir del día siguiente en que se imponga la tercera suspensión.

III. Los actos de imprudencia, descuido o negligencia en que incurra el trabajador, que comprometan la seguridad de las personas o de las instalaciones de la Secretaría.

IV. La omisión o retraso deliberado en el cumplimiento de las obligaciones que le imponen la Ley y estas Condiciones.

V. La retención deliberada en poder del trabajador de documentos o información que formen parte de su trabajo por un tiempo mayor del necesario.

VI. La suspensión total o parcial de labores por el trabajador en forma injustificada durante la jornada de trabajo.

VII. La instigación por el trabajador al personal de la Secretaría a que deje de cumplir con sus obligaciones o que cometa cualquier acto prohibido por la Ley y estas Condiciones.

VIII. Cuando se obtenga resultado positivo de la práctica al trabajador de examen antidoping bajo las normas y técnicas reconocidas por institución oficial o particular que cumpla con los requerimientos para estos efectos.

TRANSITORIOS

ARTICULO 1º. Las presente Condiciones Generales de Trabajo, surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en términos del artículo 90 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

ARTICULO 2º. Se abrogan las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público del 12 de noviembre de 1987 y de la Secretaría de Programación y Presupuesto del 13 de diciembre 1988.

ARTICULO 3º. Las medidas disciplinarias impuestas a los trabajadores, seguirán surtiendo sus efectos y en los casos que exista ejercicio de acción laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se estará a la resolución que se dicte.

ARTICULO 4º. Los estímulos y recompensas que no hayan sido otorgados con base a las Condiciones Generales de Trabajo abrogadas, deberán serlo de conformidad con lo dispuesto en estas Condiciones.

ARTICULO 5º. La antigüedad de los trabajadores provenientes de la de la Secretaría de Programación y Presupuesto, se considera para el reconocimiento de perseverancia y lealtad en el servicio de la Secretaría, en términos de estas Condiciones.