

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

TITULO PRIMERO Disposiciones Preliminares

CAPITULO UNICO

ARTICULO 1.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se fijan en este instrumento que conforme a la Ley le corresponde al Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y del Servicio de Administración Tributaria y son de observancia obligatoria para el titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, su órgano desconcentrado Servicio de Administración Tributaria y los trabajadores de base de las mismas, en los términos del artículo 2, en relación con los artículos 6, 87, 88, 90 y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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

I.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como “La Dependencia” y a su órgano desconcentrado Servicio de Administración Tributaria como “El SAT”.

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 Hacienda y del Servicio de Administración Tributaria, como “El Sindicato”.

IV.- Las Secciones y las Delegaciones del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y del Servicio de Administración Tributaria, de conformidad con sus Estatutos, como “La Sección” y “La Delegación”, respectivamente.

V.- Los trabajadores de base de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de su órgano desconcentrado Servicio de Administración Tributaria 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 Administrativas de los Servidores Públicos como, “La Ley de Responsabilidades”.

IX.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como “El Tribunal”.

X.- Los servidores públicos superiores de la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico y de su órgano desconcentrado Servicio de Administración Tributaria, en términos de los Reglamentos Interiores de los mismos, como “Los servidores públicos superiores”.

XI.- Los servidores públicos de mando medio u homólogos, como “Los servidores públicos de mando medio”.

XII.- Estas Condiciones Generales de Trabajo como, “Las Condiciones”.

XIII.- La Ley Fundamental y Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y del Servicio de Administración Tributaria como “Estatutos”.

ARTICULO 3.- El Sindicato, en representación de los intereses de sus agremiados, intervendrá ante la Dependencia y el SAT, en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo que les beneficien colectivamente, así como en la defensa de los derechos de los trabajadores.

ARTICULO 4.- La administración y el funcionamiento de las Unidades Administrativas de la Dependencia y el SAT, son de su exclusiva competencia con sujeción a las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 5.- Los servidores públicos a que se refiere el artículo 2 fracciones X y XI de estas Condiciones, respetarán en sus actos, en forma irrestricta, los derechos de los trabajadores.

ARTICULO 6.- La Dependencia y el SAT, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, expedirán normas internas que contendrán medidas para evitar los riesgos de trabajo y en su caso, para coadyuvar en la protección civil interna, prevención y auxilio al personal e instalaciones y a los bienes de la Dependencia y el SAT.

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

ARTICULO 7.- De conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley, la Dependencia y el Sindicato elaboraran el Catalogo Institucional de Puestos.

ARTICULO 8.- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y en lo no previsto en estas Condiciones, la Ley y las demás disposiciones legales aplicables, se observará supletoriamente y en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad, en caso de duda, se estará a lo que más favorezca al trabajador.

ARTICULO 9.- La Dirección General de Recursos Humanos y su equivalente en el SAT, con el auxilio del responsable administrativo de la Unidad Regional o Central, difundirá las Condiciones y vigilara su cumplimiento; otorgara los estímulos y recompensas al personal, e impondrá, en su caso, las sanciones que procedan por las violaciones a las mismas en los términos de los ordenamientos legales vigentes. De igual manera serán corresponsables en todo lo relacionado con las quejas y denuncias que formule el Sindicato en representación de los trabajadores.

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 de interés colectivo, así como los de carácter individual, invariablemente serán tratados por el Sindicato ante la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT. Consecuentemente, los asuntos locales podrán ser tratados por la Sección o la Delegación correspondiente, en el ámbito de su competencia, ante los servidores públicos de mandos medios u homólogos o con el jefe del trabajador.

El Sindicato podrá acreditar representantes en los términos de su Ley Fundamental y Estatutos, para la atención de asuntos específicos.

ARTICULO 10.- Los casos no previstos en estas Condiciones, serán resueltos por el Titular previo acuerdo con el Sindicato; dichas resoluciones podrán incorporarse a estas 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 11.- Son requisitos para ingresar al servicio de la Dependencia y al SAT:

I.- Presentar solicitud utilizando la forma oficial que autorice la Dependencia y el SAT, la que deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante.

II.- Tener como mínimo 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 la intervención que le corresponde al Sindicato.

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 Dependencia, considerando que el ingreso será invariablemente a pie de rama.

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.- Declarar bajo protesta de decir verdad si trabaja o no en otra Dependencia del Ejecutivo Federal, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y su Reglamento, en relación con el instructivo que establece las reglas para la compatibilidad de empleos.

VIII.- Exhibir la constancia de no inhabilitación que le expida la Secretaría de la

Función Pública, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 40, tercer párrafo de la Ley de Responsabilidades.

IX.- La Dirección General de Recursos Humanos y su equivalente en el SAT, podrán establecer las adecuaciones necesarias con el propósito de cumplir oportunamente con las normas aplicables en la materia.

ARTICULO 12.- Las personas 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 13.- 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, EN LOS TERMINOS DE LOS Reglamentos Interiores respectivos, por el Oficial Mayor o el Director General de Recursos Humanos de la Dependencia o por sus equivalentes en el SAT y en su caso, por el titular de la Unidad Administrativa o por el responsable designado, y aceptado por el propio trabajador.

El nombramiento aceptado obliga a la Dependencia o al SAT y al trabajador al cumplimiento de los deberes inherentes al mismo, y otorga los derechos consagrados en estas condiciones conforme a la Ley, los usos y costumbres.

ARTICULO 14.- La constancia de nombramiento deberá estar formalmente autorizada en los términos del artículo anterior, con la que se acredita 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 15.- La constancia de nombramiento a que se refiere el artículo anterior, contendrá la siguiente información:

I.- Nombre, Registro Federal de Contribuyentes y CURP del trabajador.

II.- Datos personales del trabajador:

a) Nacionalidad.

- b) Sexo.
- c) Estado civil.
- d) Domicilio, teléfono y correo electrónico, en su caso

III.- Nombre del puesto y funciones, de conformidad con el Catalogo Institucional de Puestos que acuerden la Dependencia y el Sindicato, dando al SAT la participación que le corresponda.

IV.- Tipo de nombramiento.

V. - Horario y duración de la jornada de trabajo.

VI.- Percepciones asignadas.

VII.- Unidad Administrativa de adscripción.

VIII.- Clave del pago y escala de remuneración del puesto.

IX.- Descripción de la radicación del pago.

X.- Zona económica.

XI.- Fecha de ingreso.

XII.- Antecedentes inmediatos del puesto.

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

XIV.- Protesta conforme al artículo 14 de estas Condiciones.

XV.- Lugar y fecha de expedición de la constancia.

ARTICULO 16.- Los trabajadores de nuevo ingreso serán inamovibles después de seis meses de servicio conforme a la Ley. Una vez adquirido este derecho, su nombramiento tendrá carácter definitivo.

ARTICULO 17.- Los nombramientos serán autorizados por los servidores públicos competentes a propuesta de los titulares 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 hábiles contados a partir de la fecha en que le sea notificada su designación.

Este plazo podrá ser ampliado por los servidores públicos competentes, cuando circunstancias especiales así lo ameriten.

Las constancias de nombramiento acordadas por la Comisión Mixta de Escalafón, cubrirán los requisitos que establece el artículo 15 de estas Condiciones.

ARTICULO 18.- Queda prohibida la admisión de meritorios bajo cualquier título o denominación.

Los servidores públicos facultados que permitan que los trabajadores que hubieren sido separados de su cargo 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 19.- 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 20.- La Dependencia 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 catorce días conforme al calendario de pagos.

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

ARTICULO 21.- En cada Unidad Administrativa los trabajadores podrán designar un habilitado que recoja los cheques o comprobantes correspondientes, para hacerlos llegar a sus destinatarios.

El personal habilitado para este propósito se sujetará, además de lo previsto en estas Condiciones, a las normas emitidas para el pago de sueldos por la Dependencia y la Tesorería de la Federación.

ARTICULO 22.- 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 23.- El salario de los trabajadores sólo podrá ser objeto de las retenciones, descuentos o deducciones que previene el artículo 38 de la Ley.

Las retenciones relativas a cuotas Sindicales o en su caso, para el Fondo de Retiro Sindical, únicamente se efectuaran a los trabajadores de base y se entregarán por la Dependencia o el SAT al Secretario de Finanzas del Sindicato debidamente acreditado, 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 24.- 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 al Fondo de Retiro Sindical.

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

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

V.- Descuentos por 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 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 mejoras 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 el 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 25.- 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 Dependencia y el SAT y no podrá exceder del máximo fijado por la Ley y las Condiciones.

ARTICULO 26.- 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.

El horario general de labores en la Dependencia y el SAT será de 8:00 a 15:00 horas. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, los titulares de las Unidades Administrativas podrán convenir con el trabajador un horario diferente, por conducto del Sindicato, en términos de lo previsto en estas Condiciones y en las disposiciones de observancia obligatoria en la materia.

ARTICULO 27.- La duración de la jornada laboral para los trabajadores de la Dependencia y el SAT, 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.- La jornada nocturna de carácter continuo, por regla general tiene una duración obligatoria de seis horas, de lunes a viernes de cada semana.

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

Dependencia 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 28.- Los horarios de labores, podrán ampliarse hasta el máximo legal en forma para atender rezagos o volúmenes adicionales de trabajo, a solicitud de los servidores públicos superiores y con la autorización del Oficial Mayor o del Director General de Recursos Humanos de la Dependencia o su equivalente en el SAT, previo acuerdo con el Sindicato, siempre y cuando se cuente con la anuencia por escrito del trabajador.

La cooperación adicional del trabajador en las jornadas extraordinarias a que se refiere este artículo será tomada en cuenta, para el otorgamiento de los estímulos que prevén las Condiciones.

ARTICULO 29.- No deberán asignarse labores peligrosas o insalubres a las mujeres o a los menores de dieciocho años.

ARTICULO 30.- La jornada extraordinaria de trabajo sólo podrá efectuarse cuando medie orden escrita de los responsables de las Unidades Administrativas de la Dependencia o el SAT, previo acuerdo con el Sindicato, con sujeción a las normas y procedimientos que se emitan a través de sus órganos competentes.

La jornada de trabajo podrá prolongarse con la intervención del Sindicato 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 31.- 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 entre la Dependencia o el SAT y el Sindicato, que fijen las bases para su remuneración y en su caso por las disposiciones aplicables.

CAPITULO SEGUNDO

Calidad, Desempeño y Productividad en el Trabajo

ARTICULO 32.- La evaluación en el desempeño laboral, es la asignación de calificaciones periódicas y objetivas a cada uno de los trabajadores de la Dependencia o del SAT, 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 Institucional de Puestos, con base en la normatividad aplicable sobre la materia y lo dispuesto en estas Condiciones.

ARTICULO 33.- La calidad en el trabajo es el grado de esmero, 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 Dependencia y el SAT.

Para estos efectos la Dependencia y el SAT realizarán dentro de la jornada laboral y conforme a las necesidades del servicio, 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 psíquicamente apta.

ARTICULO 34.- 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 Dependencia o el SAT, con la intervención del Sindicato.

Durante el mes de noviembre de cada año, la Dependencia y el SAT conjuntamente con el Sindicato, llevarán a cabo las ceremonias de entrega correspondientes.

ARTICULO 35.- La Sección, Delegación o el Sindicato 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 tendrá el derecho de hacer valer su inconformidad con causa justificada para la modificación del dictamen.

ARTICULO 36.- 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 37.- 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 Dependencia o el SAT con el Sindicato y en su caso, la Sección o Delegación del Sindicato, a través de comisiones mixtas que se integren oportunamente para cada evento.

TITULO CUARTO

Capacitación del Personal

CAPITULO UNICO

ARTICULO 38.- La capacitación constituye un derecho y una obligación del trabajador, que le permite elevar sus condiciones de vida y la eficiencia en la prestación del servicio.

ARTICULO 39.- La capacitación para el mejor desempeño del puesto, el conocimiento y aplicación de nuevas técnicas, tiene el carácter de obligatorio para el trabajador y se impartirá invariablemente dentro de la jornada laboral.

ARTICULO 40.- La Dependencia o el SAT, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, establecerán los programas de inducción, capacitación y desarrollo que estimen necesarios, para cuyo efecto la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT, emitirá los lineamientos respectivos.

ARTICULO 41.- La Dependencia o el SAT, con la participación del Sindicato, integrará una Comisión Mixta de Capacitación que funcionara de acuerdo a su reglamento.

ARTICULO 42.- La capacitación para el desarrollo personal y en general de superación cultural del trabajador, es potestativa para éste y se realiza fuera de la jornada laboral.

La Dependencia o el SAT, con sujeción a los programas formativos y de motivación, podrá convenir con el trabajador otras modalidades y concederle el uso de parte de la jornada laboral en apoyo para estos propósitos en los términos que establezca la política institucional.

A los trabajadores que por cuenta propia estudien en alguna Institución de Educación Superior del sistema escolarizado, reconocida oficialmente, la

Dependencia o el SAT, concederá una tolerancia hasta de dos horas al inicio o término de sus labores. Para tal efecto, los trabajadores deberán acreditar un 90% de asistencia al plantel educativo de lunes a viernes y una calificación aprobatoria en todas las materias; debiendo presentar constancias al finalizar cada ciclo escolar.

TITULO QUINTO

Control de Asistencia y Permanencia Descansos, Vacaciones y Licencias

CAPITULO PRIMERO

Control de Asistencia y Permanencia

ARTICULO 43.- La asistencia regular y oportuna del trabajador al centro laboral, determina el logro y alcances de los programas que realiza la Dependencia y el SAT y constituye una satisfacción para el personal y un medio para la acreditación del cumplimiento de esa obligación.

ARTICULO 44.- El trabajador registrará su asistencia al inicio y término de su jornada mediante firma en lista de control, tarjetas de reloj marcador, 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 persona encargada del control de asistencia.

ARTICULO 45.- 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 46.- Los Secretarios Generales de las Secciones que conforme a los Estatutos vigentes a la fecha de registro de estas condiciones, integran la estructura del Sindicato, tendrán derecho a licencia sindical. Los Secretarios Generales Delegacionales, Locales o Regionales, quedan exentos exclusivamente del registro de asistencia.

ARTICULO 47.- 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, notifiquen a sus áreas de control de asistencia a más tardar en el curso del mes de diciembre los nombres de quienes continuaran 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 48.- Los trabajadores gozaran de una tolerancia de treinta 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 quince años tengan y que tengan que conducirlos a guarderías o escuelas oficiales o particulares del Sistema Educativo Nacional, dispondrán hasta de una hora 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 y en consecuencia su horario será de 9 a 14:30 Hrs.

ARTICULO 49.- 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, conforme a lo dispuesto por el artículo 52 de las Condiciones.

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.- 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.

V.- No registre su asistencia al término de la jornada de trabajo.

VI.- No se encuentre en el lugar señalado para visita médica al efectuarse ésta, sin acreditar a satisfacción de la Dependencia o del SAT la causa de su ausencia.

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

ARTICULO 50.- El trabajador deberá justificar las faltas de asistencia por enfermedad ante el área de recursos humanos de la Dependencia o su equivalente en el SAT, haciéndolo del conocimiento de su jefe inmediato, dentro

del término de dos días hábiles siguientes en que ocurra el hecho mediante incapacidad expedida por el ISSSTE y a falta de este servicio, por el médico oficial del lugar o por médico particular siempre que no existan servicios de los expresados anteriormente, bastando con la sola presentación de la incapacidad para que sea procedente.

ARTICULO 51.- Las constancias de tiempo parcial expedidas por el ISSSTE y por las escuelas oficiales o particulares del Sistema Educativo Nacional autorizadas por la Secretaria de Educación Pública, serán tomadas en cuenta para justificar las omisiones de registro de entrada, visita o salida; debiendo considerar la hora de expedición y el tiempo de traslado al centro de trabajo.

ARTICULO 52.- Las faltas de asistencia a que se refieren los supuestos II, IV y V del artículo 49, en caso de que no se hubiere conferido comisión específica al trabajador, se autorizarán las justificaciones siempre y cuando se quede a laborar, en dos ocasiones cada mes, sin perjuicio de que éste último haga uso de su derecho a licencias que le confieren estas Condiciones.

ARTICULO 53.- El Oficial Mayor y El Director General de Recursos Humanos o sus equivalentes en el SAT, 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 54.- Los trabajadores disfrutarán de los descansos, vacaciones y licencias de acuerdo con las leyes vigentes y lo dispuesto en estas Condiciones.

ARTICULO 55.- Los trabajadores que laboren jornadas continuas de más de siete horas, en términos de los artículos 27 y 28 de estas Condiciones, tendrán derecho a disfrutar de un descanso de treinta minutos, lapso que quedará incluido dentro de esta misma jornada.

La Dependencia o el SAT, acordaran con el Sindicato, el momento en que puedan disfrutarlo.

ARTICULO 56.- 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 trate de trabajos físicos que requieran esfuerzo excesivo que ameriten descansos periódicos, la Dependencia o el SAT acordaran éstos con el Sindicato previo estudio correspondiente.

ARTICULO 57.- 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 de 25% de su salario como prima dominical.

ARTICULO 58.- Las trabajadoras disfrutarán de licencia por maternidad con goce de salario íntegro 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 59.- 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 del Sindicato. 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 60.- Los trabajadores de las unidades administrativas de la Dependencia y del SAT suspenderán labores los días siguientes:

I.- 1º.- de enero.

II.- Primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.

III.- Tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.

IV.- 1º de mayo.

V.- 5 de mayo.

VI.- 16 de septiembre.

VII.- 27 de septiembre en conmemoración del día del Tipógrafo, exclusivamente en la Dirección General de Talleres de Impresión de Estampillas y Valores.

VIII.- 2 de noviembre.

IX.- Tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.

X.- 1º de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del

Poder Ejecutivo Federal.

XI.- 4 de diciembre en conmemoración del día del Trabajador Hacendario.

XII.- 25 de diciembre.

XIII.- Los que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

XIV.- Los que autorice la Oficialía Mayor por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos de la Dependencia o su equivalente en el SAT.

ARTICULO 61.- Los trabajadores con más de seis meses de servicio en la Dependencia o el SAT, disfrutarán de dos períodos de vacaciones al año, de diez días hábiles continuos cada uno, con goce de salario integro 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 Dependencia o el SAT establecerán el calendario de vacaciones, con la intervención del Sindicato.

Los periodos vacacionales extraordinarios a que se hagan acreedores los trabajadores de conformidad con la Ley de Premios Estímulos y Recompensas, deberán disfrutarse en un periodo completo, en forma escalonada y en un término que no excederá de seis meses contados a partir de la fecha en que sean notificados, debiendo ser solicitados por el trabajador de manera directa o por conducto del Sindicato con una anticipación de quince días.

ARTICULO 62.- Los trabajadores que al inicio de su periodo vacacional, estuvieren disfrutando de licencia con goce de sueldo, medio sueldo o sin 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 sus vacaciones con sujeción al calendario previamente establecido y para el efecto, cuando el interesado lo solicite se le autorizarán los pasajes necesarios para su traslado.

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

ARTICULO 63.- La Dependencia o el SAT en los casos a que se refiere el segundo párrafo del artículo 62, 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.

Otorgarán cinco días de vacaciones extraordinarias a los trabajadores que laboran en áreas infectocontagiosas, insalubres o que estén expuestos a emanaciones radioactivas, manejo de sustancias corrosivas, explosivas, flamables, tóxicas, mismos que no estarán unidos a otros periodos vacacionales.

ARTICULO 64.- 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:

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 la 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.

ARTICULO 65.- El trabajador que por enfermedad no pueda presentarse a sus labores estará obligado en el mismo día 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 66.- 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 67.- El trabajador, madre o padre, que ejerza la custodia legal de los hijos menores hasta de doce años, para la atención personal de enfermedades de éstos que la ameriten, disfrutará de licencia en los siguientes términos:

I.- Hasta por 8 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. Si la enfermedad del menor lo amerita, este periodo deberá prorrogarse en términos del artículo 111 de la Ley, por el tiempo que señale el ISSSTE.

II.- El trabajador hará entrega del comprobante a que se refiere la fracción anterior a su unidad administrativa de adscripción, la cual lo turnará al área de recursos humanos correspondiente.

III.- El trabajador que requiera de mayor número de días para la atención de las enfermedades de los hijos menores, podrá solicitar licencias 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 licencias a las que se refiere el párrafo anterior, no afectará el cómputo para el otorgamiento al trabajador de otro tipo de licencia.

ARTICULO 68.- La concesión de licencias por riesgos de trabajo se regirá por lo establecido en la Ley, Ley del ISSSTE y estas Condiciones.

El trabajador o el Sindicato podrán recurrir en inconformidad los dictámenes emitidos de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la Ley del ISSSTE.

ARTICULO 69.- La Dependencia o el SAT concederán 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 duren en ambos casos en 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 doce días en un año para atender asuntos personales del trabajador y serán concedidos hasta por tres días continuos en un mes, en cualquier día de la semana, para lo que bastara únicamente la solicitud expresa del trabajador o del Sindicato, la Sección o la Delegación correspondiente, la cual se deberá presentar con dos días de anticipación.

Los trabajadores que no disfruten del beneficio señalado en el párrafo que antecede tendrán derecho al pago del importe de hasta doce días de salario.

Asimismo, aquellos trabajadores que hayan disfrutado hasta tres días, a los que se refiere el primer párrafo de este inciso, tendrán derecho al pago del número de días que resulte de la resta de los días utilizados de los doce días a que se refiere el párrafo anterior.

Esta prestación se pagara el primer mes del año calendario siguiente, de acuerdo al salario del último puesto, quedando excluidos de este beneficio los trabajadores que no tengan más de seis meses de servicio en la Dependencia o en el SAT y los que hayan sido comisionados durante el año en el Sindicato por más de treinta días.

d) 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.

e) 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.

f) Hasta por diez días para contraer matrimonio.

El trabajador deberá solicitar previamente la licencia con una anticipación de diez días hábiles, y entregará a la Dependencia o al SAT con oportunidad copia certificada del acta de matrimonio.

g) Diez días para sustentar examen profesional a nivel licenciatura o postgrado, anteriores a la fecha fijada para su examen profesional o de grado.

h) Tres días por fallecimiento de un familiar en primer grado, por consanguinidad o afinidad, bastando la solicitud directa del trabajador o a través del Sindicato, comprometiéndose a entregar el acta de defunción dentro de los quince días posteriores al deceso, de no hacerlo se aplicarán las sanciones respectivas.

II.- Sin goce de sueldo.

a) A los trabajadores que sean electos para el desempeño de cargos de elección popular, desde la fecha de la elección por todo el tiempo que dure su encargo.

b) Al trabajador que sea promovido a puesto de confianza en la Dependencia o en cualquiera de las Dependencias de la Administración Pública Federal, en términos de la Ley Orgánica de la materia, sujetas al régimen laboral del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

El trabajador, al causar baja en el cargo de confianza, deberá reincorporarse a laborar de manera inmediata a su puesto de base u otro similar o equivalente conforme a la estructura y organización autorizadas para la unidad administrativa en la que se encuentre laborando al momento de solicitarlo, conservara su carácter inamovible y se sumara a su antigüedad el tiempo que haya desempeñado el puesto de confianza.

c) Los trabajadores con antigüedad mayor a los seis meses, tienen derecho a licencia para asuntos particulares.

1.- Hasta por un mes en el primer año de servicios.

2.- Hasta por dos meses en el segundo año de servicios.

3.- Hasta por cuatro meses en el tercer año de servicios.

4.- Hasta por seis meses en el cuarto año de servicios.

Después del cuarto año, cada ciclo será de tres años, por lo que se podrán disfrutar dos, cuatro, y seis meses, en los años quinto, sexto y séptimo, respectiva y sucesivamente.

Los días de licencia que se disfruten anualmente conforme a lo señalado en los párrafos anteriores, se tomarán a cuenta para el ejercicio de cada licencia, por lo que la Dependencia o el SAT vigilarán que en cada periodo de tres años, con excepción del primero que será de cuatro, exclusivamente, se disfrute un máximo de seis meses.

El remanente de días en el ciclo respectivo, podrá acumularse en el siguiente siempre y cuando no rebase los seis meses establecidos como máximo.

Con el propósito de no afectar las necesidades del servicio, los trabajadores deberán solicitar con anticipación a la fecha en que desea disfrutar los períodos de licencia a que se refiere este artículo, en los términos siguientes:

- I. Con un mes, en el caso de licencia por seis meses;
- II. Con tres semanas, en el caso de licencia por cuatro meses;
- III. Con dos semanas, en el caso de licencia por dos meses; y
- IV. Con una semana, en el caso de licencia por un mes.

ARTICULO 70.- La Dependencia o el SAT concederán las licencias a que se refiere el artículo anterior, por conducto del titular de la unidad administrativa de adscripción del trabajador o de la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT.

ARTICULO 71.- El tiempo que comprendan las licencias concedidas conforme a estas Condiciones, se considera de servicio efectivo para efectos de antigüedad.

TITULO SEXTO

Riesgos de Trabajo

Medidas para Evitar los Riesgos de Trabajo

CAPITULO PRIMERO

Riesgos de Trabajo

ARTICULO 72.- Los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de sus funciones.

ARTICULO 73.- El accidente de trabajo es toda lesión orgánica o funcional, permanente o transitoria o incluso la muerte, producida por la 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 de trabajo y de éste al primero, quedan incluidos en lo previsto en el párrafo que antecede.

ARTICULO 74.- La enfermedad de trabajo, es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

ARTICULO 75.- El trabajador disfrutará del beneficio del seguro de riesgos de trabajo en los términos de la Ley del 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 76.- En términos de la Ley del ISSSTE, los riesgos de trabajo, pueden producir al trabajador los siguientes efectos:

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

ARTICULO 77.- La Dependencia o el SAT por conducto del jefe del trabajador y con la intervención que corresponda al titular de su unidad administrativa o de la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT, dará aviso al ISSSTE cuando acontezca un accidente de trabajo dentro de los tres días

siguientes al que tenga conocimiento de su ocurrencia y comunicará los hechos al Sindicato en los casos que considere necesarios.

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

ARTICULO 78.- La Ley del ISSSTE no considera riesgos 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 ocurre 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 sí o de acuerdo con otra persona.

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.

V.- Las enfermedades o lesiones que presente el trabajador consideradas como crónico degenerativas o congénitas y que no tengan relación con el riesgo de trabajo, aun cuando el trabajador ignore tenerlas o se haya percatado de la existencia de estas, al sufrir un riesgo de trabajo.

ARTICULO 79.- El monto de la indemnización en caso de fallecimiento a consecuencia de un riesgo de trabajo, se cubrirá a los familiares o personas, en el orden y con las reglas establecidas por la Ley del ISSSTE.

ARTICULO 80.- 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 81.- La seguridad e higiene en el trabajo en las Unidades de la Dependencia o del SAT, se norman por lo dispuesto en la Ley, la Ley del ISSSTE

y sus reglamentos y por tanto, la propia Dependencia o el SAT y el Sindicato coadyuvarán en la realización de las acciones de carácter preventivo que promueva el ISSSTE, así como de propia iniciativa, con objeto de abatir la incidencia en los riesgos de trabajo.

En relación con lo anterior, la Dependencia o el SAT 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 riesgos de trabajo.

ARTICULO 82.- En cada Unidad Administrativa de la Dependencia o el SAT, 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 Dependencia 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 Dependencia o el SAT y el Sindicato, en beneficio de los trabajadores.

Se consideraran 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 Dependencia o el SAT con intervención del Sindicato, y se aplicaran las disposiciones correspondientes para coadyuvar a la protección civil interna de prevención y auxilio al personal para el caso de catástrofes.

TITULO SEPTIMO

Exámenes Médicos

CAPITULO UNICO

ARTICULO 83.- 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 Dependencia o el SAT, 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 concurra a su trabajo en condiciones de anormalidad por la acción del alcohol, drogas, enervantes o sustancias medicinales.

IV.- A solicitud del interesado, de la Dependencia, el SAT o del Sindicato, con el fin de certificar si padece alguna enfermedad de trabajo.

ARTICULO 84.- En los casos previstos por las fracciones II y III del artículo 83 de estas Condiciones, los servidores públicos de mando medio 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 85.- 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 86.- La Dependencia o el SAT vigilarán o en su caso, solicitarán 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

Derechos de los Trabajadores

ARTICULO 87.- 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.- A 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 familiares en su caso, por parte de sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados si los hubiere, dentro y fuera de los centros 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 mando superior, medio u 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 Sindicato.

V.- A la expedición y entrega en su favor de la copia del nombramiento para ocupar el puesto vacante a 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, renivelaciones y ascensos que procedan, con apego a lo dispuesto en estas Condiciones;

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

VIII.- A percibir los salarios devengados conforme al tabulador autorizado a cambio de los servicios que presta en el puesto, jornada, lugar y unidad administrativa de adscripción establecidos y en su caso, a la devolución de descuentos o retenciones improcedentes;

IX.- A que se le apliquen correctamente las retenciones, descuentos o sanciones a que se refiere la Ley y estas Condiciones, así como aquellos que éste autorice expresamente;

X.- A las prestaciones y servicios previstas en la Ley, en ordenamientos especiales y en estas Condiciones; asimismo, las que establezca el Titular previo acuerdo con el Sindicato;

XI.- A desempeñar las funciones y actividades inherentes a su puesto y labores análogas 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 Dependencia o el SAT para atender necesidades especiales de carácter transitorio;

XII.- A prestar sus servicios dentro de la jornada estipulada en estas Condiciones y en su caso, conforme a las modalidades convenidas con el Sindicato;

XIII.- A recibir uniformes, equipos de seguridad y prendas de vestir que le proporcione la Dependencia o el SAT, cuando el puesto o la naturaleza de las funciones lo requieran, conforme a la disponibilidad presupuestal y a los acuerdos tomados con el Sindicato.

XIV.- A la evaluación de su desempeño laboral para el 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 Dependencia o el SAT;

XV.- A la inducción para el mejor conocimiento de la Dependencia o el SAT;

XVI.- A la capacitación para su desarrollo personal y profesional conforme a lo establecido en el artículo 42 de las Condiciones;

XVII.- A ocupar puestos de confianza cuando la Dependencia o el SAT lo hayan promovido, proporcionándole la capacitación específica para tal efecto;

XVIII.- A ser incluido en los registros de asistencia correspondientes, cuando por alguna circunstancia no aparezca.

XIX.- A disfrutar el 10 de mayo como día de descanso con goce de salario, las madres trabajadoras;

XX.- A disfrutar el 4 de diciembre como día de descanso con goce de salario en conmemoración del "Día del Trabajador Hacendario";

XXI.- A la tolerancia de treinta 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 quince años y que tengan que conducirlos a guarderías o escuelas oficiales o particulares del Sistema Educativo Nacional, dispondrán hasta de una hora 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 y en consecuencia su horario será de 9:00 a 14:30 horas;

XXII.- A la justificación de sus faltas de las omisiones de registro de entrada, visita o salida con base en las constancias de tiempo parcial expedidas por el ISSSTE y por las escuelas oficiales o particulares del Sistema Educativo Nacional autorizadas por la Secretaria de Educación Pública, debiendo considerar la hora de expedición y el tiempo de traslado al centro de trabajo;

XXIII.- A 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;

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

XXV.- A la protección derivada de los seguros previstos en la Ley del ISSSTE;

XXVI.- A solicitar y en su caso, a que se le practiquen exámenes médicos para la resolución de licencias o traslados por enfermedad y a falta de médico oficial, de presentar certificado de médico particular validado por el ISSSTE.

XXVII. A la petición de traslado, permuta, reubicación, reasignación o cambio de adscripción y de funciones, por causas personales o de salud, con apego a la normatividad aplicable y a lo señalado en estas Condiciones, con la intervención del Sindicato.

XXVIII.- A la percepción oportuna de pasajes, viáticos, gastos por flete de menaje y de otros apoyos, según corresponda, de conformidad con las disposiciones que rijan su otorgamiento. De igual manera, se le deberán cubrir en los casos de traslado determinados por la Dependencia o el SAT o por remoción, previa demanda de cese instaurada ante el Tribunal;

XXIX.- A la ocupación del puesto equivalente y a 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.- A la reinstalación en su puesto u otro similar existente en la época en que ocurra, habiendo mediado cese o suspensión, así como el pago de salarios caídos, en términos de laudo firme que al efecto pronuncie el Tribunal;

XXXI.- A la reanudación de labores terminadas las causas que dieron origen a la suspensión de los efectos del nombramiento, en los casos de sentencias absolutorias ejecutoriadas, de conformidad a lo establecido en la Ley y estas Condiciones;

XXXII.- A la participación en actos culturales y sociales, así como en los eventos deportivos que organicen conjunta o separadamente la Dependencia o el SAT con el Sindicato.

XXXIII.- Al permiso para asistir a las asambleas y actividades sindicales, previo acuerdo del Titular de la unidad administrativa y/o la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT con el Sindicato;

XXXIV.- La asignación previa solicitud, de labores compatibles con sus posibilidades de desempeño diferentes a las habituales, en caso de incapacidad dictaminada por el ISSSTE, que le impida desarrollar las correspondientes al puesto que ocupaba al expedirse el dictamen médico;

XXXV.- Al ingreso a la Dependencia por conducto del Sindicato de 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, en este último supuesto, se concederán hasta noventa días naturales para la acreditación correspondiente;

Para efectos del párrafo anterior, una vez cubiertos los requisitos previstos en estas Condiciones, ingresara al puesto de ultimo nivel u otro que determine la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT, en la población en que se hubiere generado la vacante;

XXXVI.- A presentar renuncia por escrito a su puesto y a retirarse del mismo, con sujeción a las disposiciones de la Ley y estas Condiciones;

XXXVII.- A 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.- Al otorgamiento de tres días con goce de sueldo, por fallecimiento de un familiar en primer grado, por consanguinidad o afinidad, bastando la solicitud directa del trabajador o a través del Sindicato, comprometiéndose a entregar el acta de defunción dentro de los quince días posteriores al deceso, de no hacerlo se aplicaran las sanciones respectivas;

XXXIX.- A que se le proporcione una vez al año, a los trabajadores que lo necesiten, anteojos, de fabricación nacional a través de ópticas especializadas con que convenga la Dependencia o el SAT y el Sindicato;

XL.- A que la Dependencia o el SAT paguen la renovación de la licencia de conducir que requieran los trabajadores para el desempeño de su función;

XLI.- Las madres trabajadoras que no reciban atención por no existir en la localidad estancias infantiles del ISSSTE, a recibir de la Dependencia o el SAT la cantidad de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 M. N.) anuales, por un solo hijo que no sea menor de cuarenta y cinco días y hasta que cumpla seis años de edad o que inicie el ciclo escolar inmediato.

El mismo beneficio será otorgado a los trabajadores viudos o divorciados que comprueben tener la custodia legal del menor;

XLII.- A disfrutar de un descanso anual extraordinario de cinco días, todos los trabajadores que laboren en aéreas nocivo-peligrosas de alto o mediano riesgo. La identificación de las condiciones mencionadas estará a cargo de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

XLIII.- Los trabajadores que obtengan su título profesional, a recibir la cantidad de \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M. N.);

XLV.- Las madres trabajadoras con motivo del día diez de mayo, a recibir la cantidad de \$550.00 (quinientos cincuenta pesos 00/100 M. N.);

XLVI.- A recibir la cantidad de \$450.00 (cuatrocientos cincuenta pesos 00/100 M. N.), con motivo del día del trabajador hacendario;

XVII.- A solicitar de manera directa o por conducto del Sindicato su cambio de adscripción o de funciones por así convenir a sus intereses;

CAPITULO SEGUNDO

Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores

ARTICULO 88.- 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 Dependencia o el SAT, en los términos de las Condiciones.

II.- Conducirse con amabilidad, rectitud, respeto e imparcialidad con sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados, en caso de que los hubiere, así como los parientes de éstos, dentro y fuera de los centros 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 estos 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 su jefe inmediato 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 Dependencia o del SAT, cuando de las investigaciones que se realicen con la intervención del Sindicato, quede demostrado que éstos le son imputables.

VII.- Participar en los programas de capacitación en términos de las 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 las 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 las Condiciones.

X.- Registrar y actualizar su domicilio particular, mediante el procedimiento que establezcan la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT, dentro de los diez días siguientes al que ocurra el cambio.

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

XII.- Usar en el desempeño de las labores, los uniformes, los equipos de seguridad y las prendas de vestir que la Dependencia o el SAT le proporcionen en acatamiento de las disposiciones aplicables.

XIII.- Permanecer en su centro de trabajo el tiempo estrictamente indispensable para prestar el apoyo que se requiera, en los casos de catástrofe o riesgo inminente en que peligre la vida o la seguridad del trabajador, sus compañeros, los servidores públicos de mando medio y superior 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 afecten, así como de los 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 médicos en los términos de las Condiciones.

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

XVII.- Participar en los actos culturales, deportivos y sociales que promuevan conjuntamente la Dependencia o el SAT y el Sindicato, que sean compatibles con sus aptitudes, edad y condiciones de salud.

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 respeto, 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 con sujeción 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 la LEY y las Condiciones.

ARTICULO 89.- 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 jornadas 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 conforme 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 Dependencia o el SAT.

V.- Hacer dolosamente anotaciones inexactas o alteraciones en documentos en trámite, 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 Dependencia o el SAT, así como extraviarlos, destruirlos, sustraerlos u ocultarlos.

VII.- Utilizar servicios de los subalternos, en caso de tenerlos, en asuntos ajenos a sus labores.

VIII.- Usar sin autorización las instalaciones y bienes de la Dependencia o el SAT, 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 de su jefe inmediato o del titular de la unidad de adscripción.

XI.- Registrar la asistencia de otro trabajador o permitir que ésta 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, cajas de ahorro 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 Dependencia o el SAT.

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 las Condiciones.

XX.- Asistir dentro de los centros de trabajo a reuniones de carácter sindical, cuando no sean convocados por el Sindicato

XXI.- Usar en forma indebida los medios de comunicación de la Dependencia o del SAT.

XXII.- Utilizar un lenguaje obsceno, hacer bromas o comentarios sexistas durante el desempeño de sus labores.

XXIII.- Expresar comentarios ofensivos o no deseados hacia alguna persona, así como miradas morbosas o sugestivas que le incomoden, en el centro de trabajo.

XXIV.- Ejercer presión o amenazas dentro o fuera del centro de trabajo o con motivo de sus funciones, para que alguna persona acepte invitaciones a encuentros o citas no deseados.

XXV.- Utilizar los medios electrónicos de la Dependencia o del SAT, para fines distintos a sus funciones o para enviar mensajes obscenos.

XXVI.- Realizar actos para conseguir contacto físico no deseado con alguna persona en el desempeño de sus labores.

XXVII.- Hostigar, acosar o coaccionar a alguna persona en el desempeño de sus labores, para tener relaciones sexuales dentro o fuera del centro de trabajo.

TITULO NOVENO

Facultades de la Dependencia

Obligaciones del Titular

CAPITULO PRIMERO

Facultades de la Dependencia

ARTICULO 90.- La Dependencia o el SAT tendrán 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 con la intervención del Sindicato 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 las Condiciones.

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

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

IX.- A realizar, dentro de los términos establecidos por la legislación laboral, las retenciones y descuentos a que se refiere la Ley en los casos de sanciones, sobre los salarios de la fecha en que ocurra la incidencia o hecho de que se trate.

CAPITULO SEGUNDO

Obligaciones del Titular

ARTICULO 91.- 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.- Concertar con el Sindicato la ocupación de las plazas vacantes en 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 estuviere.

VI.- Aceptar a propuesta del Sindicato, la incorporación de un familiar de los considerados por el Código Civil que sustituirá a los trabajadores que se acojan al beneficio de la pensión en cualquiera de las modalidades que contempla la Ley del ISSSTE o en caso de fallecimiento, en términos de las Condiciones.

VII.- Proporcionar al trabajador en todos los casos, un ejemplar o copia requisitada de su constancia de nombramiento.

VIII.- Cubrir oportunamente a sus trabajadores el salario que señalan los tabuladores autorizados, así como las primas y aguinaldo u otras prestaciones que de manera extraordinaria se generen o devenguen.

IX.- Aplicar las retenciones, descuentos o sanciones 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 las Condiciones.

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

XI.- Dar al personal y a sus familiares trato amable, respetuoso, diligente e imparcial, por conducto de los servidores públicos de mando medio y superior, dentro y fuera de los centros de trabajo y de la jornada laboral;

XII.- Proporcionar dos uniformes al año, los equipos de seguridad y las prendas de vestir que requieran los trabajadores para el desempeño de sus funciones en términos de las Condiciones.

XIII.- Proporcionar al contingente representativo de la Dependencia y el SAT, por conducto del Sindicato, juego de pants, chamarra y gorra, con motivo de la celebración del primero de mayo, conforme a la disponibilidad presupuestal vigente.

XIV.- Dar a conocer previamente al trabajador, las comisiones o remociones determinadas por la Dependencia o el SAT, proporcionándole oportunamente pasajes y viáticos en la forma y términos previstos en la Ley y las Condiciones.

XV.- Conjuntamente con el Sindicato, 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 se trate de un cambio de adscripción solicitado por el trabajador, en los términos previstos en la Ley y las Condiciones.

XVI.- Otorgar descansos, vacaciones, permisos y licencias, conforme a lo dispuesto en la Ley y las Condiciones.

XVII.- 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 las Condiciones y de la política institucional de desarrollo humano.

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

XIX.- Fomentar la participación del trabajador en eventos culturales, deportivos y sociales, en la forma y términos que promuevan conjuntamente la Dependencia o el SAT y el Sindicato.

XX.- Brindar a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, el apoyo que requieran para el desempeño de sus funciones.

XXI.- Previa solicitud asignar al trabajador labores compatibles con sus posibilidades de desempeño, conforme a dictamen médico del ISSSTE.

XXII.- 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 del Sindicato o de sus familiares, 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.

XXIII.- Asignar al trabajador el puesto y funciones que desempeñaba o equivalentes al reingresar al servicio, en los casos de supresión o conversión y cuando reanude el servicio del que se hubiere ausentado por enfermedad o licencia con o sin goce de sueldo.

XXIV.- 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 su nombramiento.

XXV.- 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 de Responsabilidades.

XXVI.- 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.

XXVII.-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.

XXVIII.- 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.

XXIX.-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 pagos de defunción en los términos de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y su Reglamento.

XXX.- Permitir al trabajador la asistencia a las asambleas o actividades sindicales, previo acuerdo del titular de la unidad administrativa y/o la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT con el Sindicato.

XXXI.- Proporcionar de manera bimestral al Sindicato información magnética actualizada completa de los trabajadores que coticen al Sindicato.

XXXII.- 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 Dependencia o el SAT, siempre que el hecho no derive de la irresponsabilidad, negligencia, dolo o mala fe.

XXXIII.- A pagar la renovación de la licencia de conducir que requieran los trabajadores para el desempeño de su función.

XXXIV.- Otorgar a las madres trabajadoras que no reciban atención por no existir en la localidad estancias infantiles del ISSSTE, la cantidad de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 M. N.), anuales por solo un hijo que no sea menor de cuarenta y cinco días y hasta que cumpla seis años de edad o que inicie el ciclo escolar inmediato.

El mismo beneficio será cubierto a los trabajadores viudos o divorciados que comprueben tener la custodia del menor.

XXXV.- Establecer servicios de alimentación, de ser posible, en cada centro de trabajo a precios módicos.

La Dependencia y el SAT, facilitaran la instalación en los centros de trabajo y en lugares adecuados, servicios de cafetería para los trabajadores a precios accesibles.

XXXVI.- Otorgar un descanso anual extraordinario de cinco días, a los trabajadores que laboren en áreas nocivo-peligrosas de alto o mediano riesgo, respectivamente. La identificación de las condiciones mencionadas estará a cargo de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

XXXVII.- Otorgar a los trabajadores que obtengan su título profesional, la cantidad de \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M. N.).

XXXVIII.- Otorgar a las madres trabajadoras la cantidad de \$550.00 (quinientos cincuenta pesos 00/100 M. N.), con motivo de la celebración del día de las madres.

XXXIX.- Otorgar a los trabajadores la cantidad de \$450.00 (cuatrocientos cincuenta pesos 00/100 M. N.), con motivo del día del trabajador hacendario.

XL.- Concertar con el Sindicato, las solicitudes de cambio de adscripción o de funciones que formulen los trabajadores.

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

TITULO DECIMO

Movimientos de Personal

CAPITULO UNICO

ARTICULO 92.- Los movimientos de personal son todas aquellas modificaciones de puestos o de lugar de adscripción del trabajador por traslado, remoción previa demanda de cese instaurada ante el Tribunal, variación de funciones y demás cambios a que se refieren estas Condiciones.

I.- Para cualquier reestructuración administrativa que implique movimientos de personal, la Dependencia o el SAT lo comunicaran oportunamente al Sindicato, con el propósito de preservar los derechos de los trabajadores.

II.- La Dependencia o el SAT no podrán cambiar de adscripción a un trabajador cuando se encuentre desempeñando un cargo sindical, excepto que desaparezca

la unidad administrativa, cambiándolo en ese caso a otra correspondiente a su misma jurisdicción sindical.

ARTICULO 93.- Para los efectos de estas Condiciones y de conformidad con la normatividad aplicable se entiende por:

I.- Cambio de adscripción. Es el traslado del trabajador con su plaza y puesto de una unidad administrativa a otra, con la conformidad de sus respectivos responsables.

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

III.- Reubicación. Es la transferencia del trabajador de un área a otra dentro de la misma unidad administrativa y entidad federativa.

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 de la normatividad aplicable.

V.- Cambio de funciones. Es la modificación de las actividades que desempeña el trabajador, derivadas de las necesidades del servicio debidamente comprobadas.

VI.- Remoción. Es el cambio de un trabajador, dispuesto por la Dependencia o el SAT 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.

VIII.- Permuta. Es la transferencia recíproca de los puestos ocupados por los interesados, en virtud de un acuerdo de voluntades de los mismos. La Dirección General de Recursos Humanos de la Dependencia o su equivalente en el SAT, serán competentes para resolverlas, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

ARTICULO 94.- 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 o de renivelación.

ARTICULO 95.- La Dependencia o el SAT previo acuerdo con el Sindicato pueden 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 al Sindicato la intervención que le corresponda.

Cuando el traslado sea por un periodo mayor de seis meses, la Dependencia o el SAT, cubrirán 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 96.- La Dependencia o el SAT, con la participación del Sindicato, pueden disponer el traslado de un trabajador 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.

Por lo que respecta al cambio de adscripción por reorganización o necesidades del servicio, estas causas deberán ser debidamente comprobadas por la autoridad ante el Sindicato. De pretenderse el cambio de adscripción sin que existan tales circunstancias, el trabajador deberá de expresar su consentimiento.

Por lo que se refiere a las relaciones laborales y a efecto de que queden debidamente garantizados los derechos de los trabajadores, la autoridad dará intervención al Sindicato para que se acuerde el procedimiento para llevar a cabo los cambios de adscripción señalados anteriormente.

ARTICULO 97.- En los casos de traslado el 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 las Condiciones.

ARTICULO 98.- Los trabajadores solicitaran su cambio de adscripción o 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.

ARTICULO 99.- La solicitud del trabajador para cambio de adscripción o cambio de funciones se presentará invariablemente por conducto del Sindicato ante la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT. Se acompañarán cuando proceda, el certificado médico que soporte el movimiento y los elementos de juicio que deban tomarse en cuenta.

ARTICULO 100.- Los trabajadores que se acojan a los beneficios de los programas de desconcentración del personal, recibirán los apoyos de la Dependencia o el SAT, determinados para los mismos y se sujetarán a los lineamientos y políticas correspondientes.

TITULO UNDECIMO

Instrucción de Actas

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

ARTICULO 101.- La Dependencia por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT y en su caso, las unidades administrativas de adscripción, harán constar las conductas relevantes del trabajador que ameriten el otorgamiento de estímulos y recompensas, así como los hechos atribuibles al trabajador que pudieran constituir incumplimiento de sus obligaciones o incurrir en las prohibiciones especificadas en la Ley o las Condiciones.

CAPITULO SEGUNDO

Constancia de Hechos

ARTICULO 102.- En los casos de abandono de empleo, abandono de labores técnicas o cualquier irregularidad imputable al trabajador, el personal a que se refiere el artículo 101 de estas Condiciones, se constituirá en el centro de trabajo del empleado a fin de levantar la constancia de hechos, o el acta administrativa, según corresponda.

La constancia de hechos se levantara ante la presencia e intervención del jefe inmediato del trabajador y de dos testigos de asistencia, asentando en ella las declaraciones de los testigos a quienes consten los hechos, 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. La constancia será firmada por quienes intervengan y en caso de que se negaren a hacerlo se hará constar tal razón en su contenido. En un plazo no mayor de tres días se entregara copia de la misma a la representación sindical y, en su caso, al trabajador, debidamente requisitada.

ARTICULO 103.- Cuando exista sospecha de que el escrito de renuncia presentado por un trabajador es apócrifo o contiene algún vicio del consentimiento, a petición del interesado, del Sindicato, del servidor público ante quien se haya presentado o de la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT, se solicitara la intervención del personal a que se refiere el artículo 101 y del Sindicato, a fin de instruir acta con la intervención del trabajador a efecto de determinar su autenticidad o procedencia.

El acta correspondiente será firmada por quienes en ella intervinieren, debiéndose entregar copia requisitada a todos los que en ella declararon, remitiéndose a la dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT, para el tramite correspondiente.

ARTICULO 104.- En caso de fallecimiento de un trabajador, la unidad administrativa de adscripción solicitara la intervención del personal señalado en el artículo 101 de las Condiciones, el cual se constituirá en el centro de trabajo en donde venia laborando, a fin de instruir acta ante la presencia del jefe del trabajador, el Sindicato, un familiar del occiso debidamente identificado y de dos 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 los que correspondan a la Dependencia o al SAT. Los efectos personales serán entregados al familiar interviniente quien acusara el recibo que corresponda.

El acta será firmada por quienes en ella intervengan y se entregara copia de la misma debidamente requisitada a cada uno de ellos.

ARTICULO 105.- En los casos de accidente de trabajo, el personal a que se refiere el artículo 101 de las Condiciones, con la intervención del trabajador accidentado o sus familiares, su jefe inmediato y del Sindicato, instruirá el acta respectiva con sujeción a las normas y procedimientos previstos por el ISSSTE. La unidad administrativa de adscripción deberá proporcionar la documentación que se requiera durante el levantamiento del acta.

ARTICULO 106.- La conducta relevante de un trabajador que pudiera dar lugar al otorgamiento de algún incentivo por parte de la Dependencia o el SAT, deberá hacerse constar en los términos del presente capítulo, agregando todos aquellos elementos que permitan establecer el dictamen respectivo, con la intervención del Sindicato.

CAPITULO TERCERO

Actas Administrativas

ARTICULO 107.- En los casos a que se refiere la fracción V, del artículo 46 de la Ley, el jefe inmediato del trabajador asesorado por el personal que previene el artículo 101 de las 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 cuarenta y ocho horas de anticipación a la fecha señalada.

Para los efectos del artículo 46 bis de la Ley, se conceptúa como jefe superior de la oficina, al personal de mando medio u homólogo al que se encuentra directamente subordinado el trabajador donde presta su servicios físicamente, en los términos el artículo 2º fracción XI de estas Condiciones.

En las unidades administrativas donde no exista personal de mando medio u homólogo, el jefe superior del trabajador será el jefe de la oficina donde preste sus servicios.

ARTICULO 108.- 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 él mismo proponga y dos testigos de asistencia que darán fe de lo actuado.

ARTICULO 109.- El acta contendrá en cada caso, la expresión de la diligencia que consigna; fecha, hora, lugar, nombre y puesto del jefe del trabajador que instruye; 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 trabajador y 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 110.- 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 le fue entregado.

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

ARTICULO 111.- Concluida el acta administrativa, se procederá a su envío conjuntamente con todas las pruebas que se hubieren aportado a la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT, a fin de que procedan de acuerdo con sus facultades.

CAPITULO CUARTO

Recursos

ARTICULO 112.- El Sindicato intervendrá en defensa de sus agremiados mediante gestiones que hagan ante la Dependencia o el SAT en las que aportarán pruebas, formularán alegatos y presentarán los demás elementos que la Dependencia o el SAT tomarán 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 podrán ser objetadas por el Sindicato ante la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT, dentro del término de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de que tenga conocimiento el trabajador, quedando inmediatamente suspendidos los efectos hasta que se resuelva en definitiva. La suspensión decretada obliga a todas las autoridades de la Dependencia o el SAT que tengan conocimiento de la misma a acatarla.

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

TITULO DUODECIMO

Estímulos y Recompensas

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

ARTICULO 113.- El desempeño honesto, eficiente y oportuno, así como los servicios relevantes del trabajador en el desarrollo de sus funciones, ameritan el reconocimiento de la Dependencia o el SAT, 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 Dependencia o el SAT otorgará a sus trabajadores distinguidos los siguientes estímulos:

I.- Notas de mérito.

II.- Gratificaciones en efectivo.

III.- Días de descanso extraordinario.

IV.- Renivelación cuando el trabajador obtenga título profesional y por evaluación de desempeño.

V.- Premios a la perseverancia y lealtad en el servicio.

VI.- Premios por conductas sobresalientes al combate a la corrupción.

VII.- Otros incentivos, estímulos, prestaciones o beneficios que determinen la Dependencia o el SAT de conformidad a su disponibilidad presupuestal, escuchando la opinión del Sindicato.

ARTICULO 115.- Nota de mérito, es la constancia documental por desempeño sobresaliente, cursos de capacitación y puntualidad, que la Dependencia o el SAT extienden a sus trabajadores conforme a lo previsto en las Condiciones.

ARTICULO 116.- Gratificación en efectivo, es la cantidad en numerario que la

Dependencia o el SAT otorgan a los trabajadores como reconocimiento por perseverancia y lealtad, puntualidad y capacitación, con sujeción a lo dispuesto en las Condiciones.

ARTICULO 117.- Periodo de descanso extraordinario, consiste en los días que la Dependencia o el SAT otorgan a los trabajadores como reconocimiento a su desempeño, de acuerdo a lo señalado en las Condiciones.

ARTICULO 118.- El trabajador se hará acreedor a “Nota de mérito” en los siguientes casos:

I.- Por 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.- Por 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.- por 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.- Por 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 Dependencia o el SAT.

ARTICULO 119.- El trabajador se hará acreedor a las gratificaciones en efectivo en los siguientes casos:

I.- 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 las Condiciones, se hará acreedor al monto de un día de salario de acuerdo al valor del puesto que ocupe.

Las comisiones oficiales, en su caso, no afectaran el pago de este beneficio.

II.- Cuando en el lapso de once meses o de un año, comprendido de enero a diciembre, hubiere asistido a sus labores en los términos de la fracción I de este artículo, se hará acreedor según corresponda, al monto equivalente a cinco o seis días de sueldo base del puesto que ocupe en el momento en que se practique el cómputo respectivo y se pagará a más tardar el mes de marzo del siguiente año.

III.- Cuando en el transcurso de los dos años anteriores, de enero a diciembre, haya obtenido el premio anual de puntualidad de seis días en los términos de la fracción II de este artículo, se hará acreedor al monto equivalente a doce días de sueldo base. En los años siguientes se otorgaran seis días más de salario por

cada año, siempre y cuando sean consecutivos, y se pagara a mas tardar en el mes de marzo del siguiente año.

Para los efectos de las fracciones anteriores, el periodo de vacaciones que haya gozado el trabajador y las comisiones oficiales se computarán como efectivamente laborados.

IV.- Cuando en el transcurso de los dos años anteriores, de enero a diciembre, obtenga sendas notas de merito por cualquiera de las causas que establece el artículo anterior, se hará acreedor al monto de doce días de sueldo base.

En los años siguientes, se otorgaran seis días más de sueldo base por cada año, siempre y cuando sean consecutivos. El pago se efectuara a más tardar en el mes de marzo del siguiente año.

ARTICULO 120.- Sin perjuicio de las vacaciones y descansos a que se refieren las Condiciones, los periodos de descanso extraordinario 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.

La Dependencia o el SAT autorizaran dichos periodos de descanso extraordinario en un lapso que no excederá de seis meses a partir de su notificación, siempre y cuando no se acumulen a los periodos de vacaciones ordinarias y lo solicite el trabajador o el Sindicato con quince días de anticipación.

ARTICULO 121.- El trabajador que por su buen desempeño o que reciba capacitación obligatoria o por iniciativa propia, sin perjuicio de los apoyos que le brinde la Dependencia o el SAT para estos propósitos, tiene derecho preferencial a ser renivelado, de conformidad con lo que establezca en su caso, el Reglamento de Capacitación.

ARTICULO 122.- La perseverancia y lealtad al servicio de la Dependencia o el SAT, da lugar al otorgamiento de los siguientes premios:

I.- Azteca de oro o moneda conmemorativa equivalente y \$7,500.00 (siete mil quinientos pesos 00/100 M. N.) en efectivo, por treinta años de servicio. En el caso de la mujer trabajadora por veintiocho años de servicio.

II.- Centenario de oro o moneda conmemorativa equivalente y \$10,00.00 (diez mil pesos 00/100 M. N.) en efectivo, por cuarenta años de servicio.

III.- Moneda conmemorativa de oro y \$12,500.00 (doce mil quinientos pesos 00/100 M.N.) en efectivo, por cincuenta años de servicio.

El reconocimiento a la antigüedad a que se refieren estos premios, se hará por la Dependencia y el SAT, en los términos señalados en el último párrafo del artículo 34 de las Condiciones en ceremonias que se celebraran con la intervención del Sindicato, 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 encuentre el personal que será galardonado.

TITULO DECIMOTERCERO

Prestaciones Económicas y Sociales

CAPITULO UNICO

ARTICULO 123.- La Dependencia y el SAT otorgarán a sus trabajadores los beneficios económicos, sociales y culturales que a continuación se mencionan.

I.- El cuatro de diciembre de cada año, la cantidad de \$450.00 (cuatrocientos cincuenta pesos 00/100 M. N.), en conmemoración del Día del Trabajador Hacendario;

II.- El cuatro de diciembre de cada año, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, una comida baile a través del Sindicato y en las instalaciones del mismo, con motivo del Día del Trabajador Hacendario y apoyaran con el pago de traslado y viáticos de los dirigentes foráneos a la Ciudad de México.

III.- El diez de mayo de cada año, la cantidad de \$550.00 (quinientos cincuenta pesos 00/100 M. N.), en homenaje a las madres trabajadoras que acrediten tal condición y les ofrecerá un desayuno por conducto del Sindicato en las instalaciones del mismo.

IV.- En la tercera semana del mes de septiembre, en conmemoración del Día del Tipógrafo, la Dependencia por conducto del Sindicato y en las instalaciones del mismo, ofrecerá comida baile a los trabajadores que prestan sus servicios en la Dirección General de los Talleres de Impresión de Estampillas y Valores.

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

VI.- El SAT proporcionará a sus trabajadores en las Aduanas de la Republica que no cuenten con transporte público, el servicio de traslado gratuito en horarios de entrada y salida de labores, desde el punto que se establezca dentro de las poblaciones correspondientes, hasta su centro de trabajo y viceversa.

VII.- El día 6 de enero de cada año, la Dependencia por conducto del Sindicato otorgará a los trabajadores con hijos menores de 15 años, boletos para función especial del circo Atayde u otro que se convenga, con motivo del Día de Reyes.

VIII.- El treinta de abril de cada año, por conducto del Sindicato otorgaran a los trabajadores con hijos menores de quince años, boletos de ingreso al centro de diversiones Six-Flags México, con motivo del Día del Niño.

IX.- Cuando por accidente de riesgo de trabajo lo requieran, el setenta y cinco por ciento del costo de una silla de ruedas o aparatos auditivos. La forma de otorgar esta prestación será concertada entre la Dependencia o el SAT y el Sindicato.

ARTICULO 124.- La Dependencia o el SAT, otorgaran anualmente a un hijo por trabajador, registrado en el Censo de Recursos Humanos, que acredite haber obtenido un promedio mínimo de 8.5 en las calificaciones del último año lectivo en escuelas oficiales, apoyo para la adquisición de útiles escolares conforme a lo siguiente:

- I. \$300.00 (trescientos pesos 00/100 M. N.) a estudiantes de nivel primaria y secundaria;
- II. \$400.00 (cuatrocientos pesos 00/100 M. N.) a estudiantes de nivel bachillerato y equivalente;
- III. \$500.00 (quinientos pesos 00/100 M. N.) a estudiantes de nivel superior.

ARTICULO 125.- La Dependencia o el SAT establecerán, además de lo señalado en las 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 126.- Los incentivos, estímulos y demás beneficios que se concedan al trabajador por la Dependencia o el SAT, se otorgarán por conducto de la Oficialía Mayor a través de la Dirección General de Recursos Humanos o sus equivalentes en el SAT incluyendo las unidades administrativas a nivel regional, sin perjuicio de los incentivos que se hubieren acordado y autorizado específicamente con la intervención del Sindicato.

La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones en la materia se ejercerá igualmente por las unidades administrativas señaladas en el párrafo que antecede.

ARTICULO 127.- La gestión para el otorgamiento de incentivos, estímulos y beneficios a favor del trabajador, se realizara a solicitud del interesado, el Sindicato o su jefe inmediato.

ARTICULO 128.- El trabajador por sí o por conducto del Sindicato, puede ejercitar sus derechos para interponer los recursos administrativos a que se refieren las Condiciones, cuando no hubiere recibido el beneficio al que se considere acreedor.

TITULO DECIMOCUARTO

Medidas Disciplinarias

CAPITULO UNICO

ARTICULO 129.- La medida disciplinaria, es el acto de autoridad debidamente fundado y motivado que aplica la Dependencia o el SAT, a través de sus órganos competentes, cuando el trabajador incurra en conductas irregulares previstas en la Ley o en las Condiciones.

ARTICULO 130.- 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 131.- La amonestación por escrito, es la medida que se impone al trabajador por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT, la que se le notificará precisando las causas que le dieron origen, conminándolo a que modifique su conducta.

ARTICULO 132.- La suspensión en sueldos y funciones, es la medida que se impone al trabajador por las causas previstas en las Condiciones e implica que éste deje de laborar y percibir las remuneraciones correspondientes a los días de su aplicación.

ARTICULO 133.- Las medidas disciplinarias establecidas en las 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 88, fracciones I, VIII, IX, X, XIV, XXI o cometa cualquiera de los actos prohibidos a que se refiere el artículo 89, fracción 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) Cuando el trabajador acumule cuatro faltas en un trimestre se le aplicaran dos días; si en el mismo trimestre reincidiera, se le aplicaran cuatro días; y si en el mismo trimestre nuevamente reincidiera, se le aplicaran seis días.
- c) Cuando el trabajador incurra en las conductas previstas en los artículos 88, fracciones III, VII, XII, XV y XIX, y 89, fracciones II, VII, VIII, XI, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XX, XXII y XXIII.

ARTICULO 134.- El periodo de suspensión se fijará por la Dependencia o el SAT a través de la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT, de acuerdo con la gravedad de cada caso. En el supuesto de reincidencia en las conductas previstas en el Artículo 133 de las Condiciones, se aplicarán cuatro o seis días según corresponda.

En todos los casos se tomará en cuenta al Sindicato para la aplicación de esta medida.

Las medidas disciplinarias que se impongan a los trabajadores conforme a las Condiciones, podrán ser objetadas por los mismos o por el Sindicato, dentro de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que le hayan sido comunicadas por escrito. Las resoluciones que dicten la Dependencia o el SAT, tendrán efectos definitivos en el orden interno. 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 las Condiciones.

TITULO DECIMOQUINTO

Suspensión de los Efectos del Nombramiento

CAPITULO UNICO

ARTICULO 135.- 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 absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa a menos que, tratándose de arresto el Tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

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

ARTICULO 136.- 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.

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 137.- La suspensión de los efectos del nombramiento en los términos del artículo 135, fracción II de las 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 ese 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 Dependencia o el SAT tomando en cuenta la gravedad del delito cometido y con la intervención del Sindicato, deberá 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 Dependencia o al SAT 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 138.- 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 invariablemente la Dependencia o el SAT, por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en el SAT, 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 efecto desde el primer día de la inasistencia del trabajador, que le será fijada y comunicada oportunamente por la Dependencia o el SAT 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 139.- El nombramiento de los trabajadores, dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Titular, por las causas que señala la Ley en los siguientes términos:

I.- Por 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 Recursos Humanos y su equivalente en el SAT, 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 88, fracción XX de las 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 inasistencia 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 140.- Se entiende como falta de probidad y 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 88, fracciones II, IV, V, y VI de las Condiciones.

II.- Incurrir el trabajador en las prohibiciones establecidas en el artículo 89, fracciones III, IV, V, VI, IX, XIV, XIX, XXIV, XXV, XXVI y XXVII, de las 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 Dependencia.

ARTICULO 141.- Existe incumplimiento a las 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 las Condiciones como medida disciplinaria en el transcurso de un año o antes, contando a partir de la primera suspensión. En este supuesto se considerará consumada la falta de cumplimiento a las 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 Dependencia o el SAT.

IV.- La omisión o retraso deliberado en el cumplimiento de las obligaciones que le imponen la Ley y las 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 Dependencia o el SAT a que deje de cumplir con sus obligaciones o que cometa cualquier acto prohibido por la Ley y las 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 presentes Condiciones Generales de Trabajo, surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los 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 que se tuvieron depositadas y registradas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante acuerdo plenario de fecha once de octubre de dos mil cinco.

ARTICULO 3º.- Las medidas disciplinarias impuestas a los trabajadores, seguirán surtiendo sus efectos y en los casos que existan 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 en las Condiciones Generales de Trabajo abrogadas, deberán serlo de conformidad con lo dispuesto en estas Condiciones Generales de Trabajo.

ARTICULO 5º.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, las hace suyas en todas y cada una de sus partes el Jefe del Servicio de Administración Tributaria, para todos los efectos legales a que haya lugar. Atendiendo tal circunstancia, las firman el Titular del Servicio de Administración Tributaria y el Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y del Servicio de Administración Tributaria.

Lo anterior de conformidad con lo dispuesto por los Artículos 1 y 3 de la ley que regula a dicho órgano desconcentrado, los cuales establecen lo siguiente:

“El Servicio de Administración Tributaria, es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con el carácter de autoridad fiscal y con las atribuciones y facultades ejecutivas que señala esta Ley”.

“El Servicio de Administración Tributaria, gozará de autonomía de gestión y presupuestal para la consecución de su objeto y autonomía técnica para dictar resoluciones”.