

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INACIPE<sup>1</sup>

### PRESENTACIÓN

Las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Nacional de Ciencias Penales, han sido revisadas, con el objeto de mejorar las condiciones humanas que prevalecen en la relación laboral de la entidad con sus trabajadores bajo el principio de igualdad.

El presente documento constituye el núcleo laboral del INACIPE que responde a las inquietudes y requerimientos de quienes integran el mismo y a la protección de sus derechos laborales.

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- De conformidad con lo dispuesto por el Título cuarto, Capítulo II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, el presente documento fija las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Nacional de Ciencias Penales y es de observancia obligatoria para los trabajadores de base del mismo.

Se reconoce al Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Penales, en su estructura de Comité Ejecutivo, como el representante legal, legítimo y único de los derechos laborales de los trabajadores de base que prestan sus servicios en el Instituto.

Para los efectos de este artículo, son trabajadores de base del Instituto, los no comprendidos en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5º de la Ley, la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 de la Ley.

Artículo 2.- En el curso del presente instrumento se denominará:

A) El INACIPE, al Instituto Nacional de Ciencias Penales;

---

<sup>1</sup> Registradas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el 24 de junio de 2009.

- B) El Titular, al C. Director General del Instituto Nacional de Ciencias Penales;
  - C) El Sindicato, al Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Penales;
  - D) La Ley, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
  - E) El ISSSTE, al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
  - F) El Tribunal, al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;
  - G) Los trabajadores, a los trabajadores de base del Instituto Nacional de Ciencias Penales;
  - H) La Comisión de Escalafón, a la Comisión Mixta de Escalafón del Instituto Nacional de Ciencias Penales;
  - I) La Comisión Central de Seguridad, a la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Ciencias Penales;
  - J) La Comisión de Capacitación, a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento del Instituto Nacional de Ciencias Penales;
  - K) La Comisión de Vestuario y Equipo, a la Comisión Mixta de Vestuario y Equipo del Instituto Nacional de Ciencias Penales;
  - L) Puesto, a la unidad laboral impersonal constituida por el conjunto de tareas, atribuciones, responsabilidades y requisitos de ocupación;
  - M) Plaza, al número de veces en que se repite un puesto;
  - N) Condiciones, a las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Nacional de Ciencias Penales;
  - O) Salario Mínimo General, al Salario Mínimo General vigente en el Distrito Federal.
- Los demás ordenamientos y conceptos serán mencionados por su propio nombre.

Artículo 3.- El Sindicato, por conducto de su Comité Ejecutivo, tendrá la representación de los Trabajadores de base del INACIPE que se encuentren afiliados al mismo.

Artículo 4.- El INACIPE tratará los asuntos de naturaleza colectiva de los Trabajadores de base, exclusivamente con la Representación del Sindicato, entendiéndose por asuntos de este tipo, aquéllos que afecten a la totalidad de los trabajadores de base del INACIPE.

Asimismo, el Sindicato acreditará por escrito y en cada caso, ante el INACIPE a sus Representantes Generales, Particulares y Especiales.

Artículo 5. La relación jurídica de trabajo entre el Titular del INACIPE y los Trabajadores de base al servicio del INACIPE se rige por los siguientes ordenamientos;

I. Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

II. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, y;

III. Las presentes Condiciones.

En lo no previsto por los ordenamientos mencionados, se aplicarán supletoriamente: la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

## **CAPÍTULO II** **DE LOS REQUERIMIENTOS DE ADMISIÓN** **Y DESIGNACIÓN**

Artículo 6.- Son requisitos de admisión:

I. Ser mayor de 16 años, en los términos que establece el artículo 13 de la Ley. En el caso de que se manejen fondos y valores, la edad para ingresar al INACIPE, será de 18 años cumplidos;

II. Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso previsto en el artículo 9 de la Ley;

III. Presentar la solicitud de ingreso, los documentos, acreditar la entrevista, los exámenes de conocimientos y la evaluación psicométrica que requiera el perfil del puesto del Catálogo de Puestos del INACIPE;

IV. Tener la escolaridad mínima requerida para cubrir el puesto. El nivel académico deberá comprobarse con constancia, certificado de estudios, o cédula profesional original;

V. Tramitar constancia de no inhabilitación ante la Secretaría de la Función Pública;

VI. No haber sido separado de un empleo, cargo o comisión oficial por alguno de los motivos previstos en las fracciones I y V del artículo 46 de la Ley, a no ser que por el tiempo transcurrido, que no será menor de dos años, a partir de la causa de separación, el Titular estime que son de aceptarse sus servicios;

VII. Presentar certificado médico de una institución oficial, en el que el trabajador demuestre estar clínicamente sano;

VIII. Presentar carta de manifestación bajo protesta de decir verdad de que a la fecha no se encuentra desempeñando otro empleo, cargo o comisión, ni prestando servicios profesionales por honorarios, dentro de las dependencias y entidades comprendidas en las fracciones VIII, IX y de la XVI a la XXI del artículo 2 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria;

En el caso de estar laborando en algunas de las dependencias o entidades establecidas en el párrafo anterior, el INACIPE se abstendrá de otorgar el nombramiento al trabajador hasta en tanto no se determine la compatibilidad correspondiente, en términos de las disposiciones generales que al efecto emita la Secretaría de la Función Pública.

Artículo 7.- Los profesionales, además de los requisitos generales, deberán presentar

el título expedido por alguna institución educativa legalmente autorizada y cédula de ejercicio profesional expedida por la dependencia competente.

Artículo 8.- Cuando un aspirante hubiere cumplido con los requisitos y se le haya designado para ocupar el puesto correspondiente, firmará su nombramiento.

Artículo 9.- Para ser trabajador del INACIPE, se requiere:

- I. Contar con el nombramiento;
- II. Haber rendido la protesta de ley;
- III. Tomar posesión del cargo.

Artículo 10.- Los extranjeros, independientemente de satisfacer los requisitos anteriores, deberán acreditar su correcta calidad migratoria y que se encuentran autorizados por la Secretaría de Gobernación para el desempeño de actividades remuneradas. Los profesionales deberán comprobar que cuentan con la autorización de la dependencia competente, en los casos en que corresponda, para ejercer la profesión de que se trate.

### **CAPÍTULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS**

Artículo 11.- Nombramiento es el acto en virtud del cual se formaliza la relación jurídico-laboral entre el Titular y el trabajador y por el que se obligan al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la Ley, en las presentes Condiciones y las que sean conforme al uso y la buena fe.

Artículo 12.- El Titular del INACIPE o en su caso el servidor público facultado para ello, expedirá los nombramientos por los cuales los Trabajadores prestarán sus servicios, debiendo entregar copia de este documento al trabajador en el acto de toma de posesión del puesto.

Artículo 13.- Los nombramientos deberán contener los datos que señala el artículo 15 de la Ley, además del horario. Debiéndose refrendar después del sexto mes con nombramiento definitivo, en caso de vacantes definitivas, siempre que no haya nota desfavorable en su expediente.

Artículo 14.- Los nombramientos serán definitivos o temporales y su expedición se hará conforme a los movimientos escalafonarios que procedan. Se entenderá por:

- I. Definitivos: aquellos que se expidan para cubrir puestos permanentes.
- II. Temporales: aquellos que se otorguen con carácter eventual conforme a lo siguiente:
  - A) Provisional: Para cubrir puestos que se originen de una vacante definitiva, durante los primeros seis meses, antes de adquirir la inamovilidad en los términos del artículo 6 de

la Ley; y

Para cubrir puestos vacantes mayores a seis meses que se originen de las licencias establecidas en el artículo 43 fracción VIII de la Ley y el artículo 92 fracción II y III de las Condiciones Generales de Trabajo.

B) Interino: Para ocupar puestos vacantes hasta por seis meses,

C) Por tiempo fijo y obra determinada.

Artículo 15.- En caso de vacantes temporales provisionales y para ocupar plaza de base con nombramiento definitivo, los trabajadores podrán ser nombrados por dictamen de la Comisión Mixta de Escalafón en la proporción y términos que señalan los artículos 62 y 64 de la Ley.

Artículo 16.- El titular o la persona facultada para ello, nombrará libremente a quienes deban ocupar vacantes interinas, en los términos del artículo 63 de la Ley.

Artículo 17.- Los trabajadores prestarán su servicio de conformidad con el nombramiento correspondiente, el cual quedará sin efecto, si la persona nombrada no toma posesión del empleo en la fecha establecida.

Artículo 18.- Ningún trabajador podrá empezar a prestar servicios si previamente no se ha expedido el nombramiento correspondiente. Los nuevos ingresos y las promociones deberán operar invariablemente los días primero o dieciséis de cada mes.

#### **CAPÍTULO IV DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS**

Artículo 19.- Son causas de suspensión temporal:

I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, debiendo existir dictamen médico emitido por el ISSSTE;

II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridades judiciales o administrativas, a menos que, tratándose de arresto, el Tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

En el caso que el trabajador sea objeto de una detención o arresto mayor de tres días, deberá comunicarlo por los medios posibles a su alcance a la Dirección de Administración del INACIPE, dentro de los siete días hábiles siguientes de que sea privado de su libertad, a efecto de que las faltas de asistencia que se generen, no se tengan como constitutivas de abandono de empleo.

La Dirección de Administración, evaluará las causas que imposibilitaron al trabajador para reportar su situación y de considerarlo procedente hará la reconsideración

correspondiente.

III. Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días naturales mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

IV. Los casos a que se refiere el penúltimo párrafo del Artículo 46 de la Ley, si con ello está de acuerdo el Sindicato, cuando se demande ante el Tribunal, la autorización de cese de los efectos del nombramiento.

La suspensión de los efectos del nombramiento se produce a partir de la fecha en que el trabajador deja de concurrir a sus labores, de conformidad con el artículo 45 de la Ley, lo cual se notificará al Sindicato.

Artículo 20.- En los casos de suspensión temporal, el nombramiento del trabajador no surtirá efectos mientras subsistan las causas a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 21.- Para los efectos a que se refiere el último párrafo del artículo 45 de la Ley, el manejador de fondos, valores o bienes, los entregará al sustituto que se designe o a sus visitadores, inspectores o auditores que practiquen las investigaciones. El propio trabajador queda obligado a concurrir normalmente a su jornada de trabajo para hacer las aclaraciones o explicaciones que exija la investigación, sin que se le prive de la percepción de su salario. Si transcurrido el término de sesenta días naturales no se hace denuncia de los hechos delictuosos que se atribuyan al trabajador, éste reanudará sus funciones.

## **CAPÍTULO V DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

Artículo 22.- Son causas de terminación de los efectos de un nombramiento, sin responsabilidad para el Titular, al presentarse las causales señaladas en los artículos 46 y 46 bis de la Ley.

Artículo 23.- Cuando un trabajador presente su renuncia, la Dirección de Administración del INACIPE, cotejará la firma que calce el documento con otras indubitables del trabajador que obren en su expediente.

Artículo 24.- Para la debida interpretación de la fracción I del artículo 46 de la Ley, se entenderá por abandono de empleo:

I. El hecho de que un trabajador falte al desempeño de sus labores por más de tres días consecutivos, sin aviso ni causa justificada;

II. El hecho de que un trabajador, sin permiso ni causa justificada, acumule más de cuatro faltas aún cuando no sean consecutivas, dentro del término de treinta días naturales;

III. La inasistencia de un trabajador desde el primer día, tratándose de manejadores de

fondos, valores o bienes del INACIPE, siempre que la ausencia haya sido motivada por la probable comisión de algún delito contra los intereses encomendados a su cuidado, y

IV. Cuando el trabajador no reanude la asistencia a sus labores, sin aviso ni causa justificada, dentro de los cuatro días hábiles siguientes al término de un período de vacaciones, de una licencia legalmente autorizada, de una incapacidad expedida por el ISSSTE o de la conclusión de suspensión de los efectos del nombramiento.

Artículo 25.- Para dictar la baja de un trabajador por incapacidad permanente, física o mental, será necesario que el ISSSTE emita el o los dictámenes médicos que lo comprueben; lo que se hará del conocimiento de la Comisión Mixta de Escalafón.

Artículo 26.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo 46 de la Ley, el jefe inmediato superior de la oficina correspondiente procederá a levantar el acta administrativa con intervención del trabajador, un representante del Sindicato, y un representante de la Dirección Jurídica, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan. El acta se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiéndose entregar en ese mismo acto una copia al trabajador y otra al representante sindical, quienes acusarán el recibo correspondiente. Para los efectos del párrafo anterior, los citatorios correspondientes deberán girarse cuando menos con veinticuatro horas de anticipación al trabajador y al representante sindical respectivo. En estos citatorios se precisará objeto, fecha, hora y lugar determinados para la celebración de la diligencia.

Artículo 27.- La diligencia se iniciará asentándose en el acta los datos propios de ella, tales como el motivo del levantamiento del acta, lugar, fecha y hora; nombre y puesto del trabajador y oportunamente, cuando rinda su declaración, sus generales; las declaraciones de los testigos de cargo y descargo que se propongan, las del interesado y del Representante Sindical y, nombre y domicilio de los testigos de asistencia, haciéndose mención de los citatorios enviados al trabajador, testigos, y al Sindicato a que se refiere el artículo anterior.

Deberá hacerse una relación pormenorizada de los datos y demás pruebas que existan con relación a los hechos atribuibles al trabajador, así como las manifestaciones que con respecto al contenido del acta, exponga el interesado y el Sindicato en su caso.

Las declaraciones de quienes intervengan en el acta serán expresadas con plena libertad y asentadas con la mayor fidelidad posible. Los participantes en esta diligencia, si así lo desean, tendrán derecho de dictar sus propias declaraciones, las que deberán asentarse en el acta textualmente teniendo derecho, igualmente, a que le sean leídas antes de proceder a firmar el acta, para que en su caso, se hagan las rectificaciones correspondientes.

El acta original y los acuses de los citatorios deberán remitirse a la Dirección de Administración, a fin de incorporarse al expediente del trabajador.

Artículo 28.- La inasistencia del trabajador o del Representante Sindical, debidamente notificados, no suspende ni invalida la diligencia. En su caso, deberá hacerse constar en ella tal circunstancia, agregándose los acuses de recibo correspondientes del citatorio que le fue entregado o de las constancias de notificación.

Artículo 29.- En el caso de levantamiento de acta administrativa por más de tres faltas consecutivas; por acumulación de más de cuatro faltas discontinuas en treinta días naturales; por no reanudar labores dentro de los cuatro días hábiles siguientes a que se concluya la causa que impedía al trabajador prestar sus servicios; el superior jerárquico del trabajador afectado deberá esperar un plazo de quince días hábiles contando a partir del día siguiente en que se haya instrumentado el acta, antes de remitirla para su dictaminación, con el objeto de que el trabajador o el Sindicato, en su caso, estén en aptitud de desvirtuar las citadas causales.

En el supuesto de que se justifique fehacientemente el motivo del ausentismo, se dejará sin efectos el acta correspondiente y de no ser así, se determinará lo conducente.

Transcurrido el plazo a que se refiere el primer párrafo de este artículo y no desvirtuadas la o las causales que se hubieran consignado, el superior jerárquico turnará el acta al área competente para su dictaminación.

Artículo 30.- En caso de fallecimiento de un trabajador, en el centro de trabajo donde venía laborando, se levantará acta circunstanciada ante la presencia del jefe del mismo, de un Representante del Sindicato, de un familiar debidamente identificado del occiso, un representante de la Dirección Jurídica y los testigos de asistencia. En dicha acta se hará constar el acto de apertura del mobiliario que hubiere estado a cargo del extinto, debiéndose formular una relación pormenorizada de los documentos y objetos que se encuentren, separando lo que corresponda al INACIPE, de los objetos personales del occiso. Respecto a los primeros, quedarán en poder del jefe que interviene en la diligencia y en cuanto a los segundos, serán entregados al familiar interviniente. Ambos acusarán el recibo que corresponda. El acta será firmada por quienes en ella intervengan.

Artículo 31.- El sueldo o salario constituye la retribución total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones establecidas.

Artículo 32.- Los salarios de los trabajadores serán los que conforme a la Ley, se asignen para cada puesto en los tabuladores respectivos.

## **CAPÍTULO VI DE LOS SALARIOS**

Artículo 33.- El pago de los salarios se efectuará en los términos del Artículo 37 de la Ley, en días laborables, mediante cheque nominal.



Opcionalmente, el trabajador podrá solicitar su pago a través de vía electrónica.

Artículo 34.- El INACIPE cubrirá los salarios devengados por los trabajadores, los días quince y último de cada mes, a la víspera si no fueran laborables esas fechas.

Artículo 35.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir salario por los días de descanso semanal, de descanso obligatorio, aquéllos en los que se suspendan las labores durante vacaciones, por disfrute de licencia con goce de sueldo o por días económicos y, por los demás casos y con las modalidades que señalen la Ley y estas Condiciones.

Artículo 36.- El INACIPE pagará a sus trabajadores anualmente el 50% de sueldo (20 días) por concepto de prima vacacional, la cual será cubierta, 10 días por cada semestre.

Artículo 37.- Los Trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que equivaldrá a cuarenta días de sueldo cuando menos, libre de descuento, o la parte proporcional que corresponda, de conformidad con los días laborados.

El pago del aguinaldo se efectuará en términos del artículo 42 Bis de la Ley, atendiendo las disposiciones que al respecto emita el Ejecutivo Federal.

Artículo 38.- Por cada cinco años de servicios efectivos prestados, hasta llegar a veinticinco, los Trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario, la cual se les proporcionará conforme el monto que fije oportunamente el presupuesto de egresos.

Artículo 39.- El INACIPE designará a un pagador habilitado, para que realice el pago de los salarios de los trabajadores; para los trabajadores que hayan solicitado su pago por medio electrónico, el pagador habilitado entregará el comprobante de los salarios devengados contra firma en la nómina correspondiente

Artículo 40.- Los salarios se cubrirán personalmente a los Trabajadores o a sus apoderados legalmente acreditados, mediante la presentación de carta poder, cuando exista causa que los imposibilite a cobrar directamente.

Artículo 41.- Las retenciones, descuentos o deducciones al salario, se limitarán exclusivamente a los casos señalados en el artículo 38 de la Ley.

Artículo 42.- En cuanto a la prelación en el cobro y a la aplicación de retenciones a que se refiere el artículo anterior, se observarán las reglas establecidas en las Leyes aplicables y sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 43.- En el caso de pago hecho con exceso que se incluya en nómina, por imposibilidad administrativa de hacer corrección inmediata, el trabajador cobrará su salario y depositará el resto del pago hecho con exceso en la cuenta bancaria que el

INACIPE le determine, debiendo entregar la ficha de depósito original a la tesorería del INACIPE.

Artículo 44.- Se deberán cubrir las remuneraciones a los trabajadores del INACIPE en un lapso no mayor de treinta días naturales contados a partir de la fecha de efectos del nombramiento o del movimiento que se realice.

## **CAPÍTULO VII DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO**

Artículo 45. Jornada de trabajo es el número de horas que el trabajador está obligado a permanecer a disposición del INACIPE de acuerdo con la Ley, estas Condiciones, su nombramiento y las necesidades del servicio, atento a lo establecido en el artículo siguiente.

Horario de trabajo es el tiempo comprendido de una hora a otra determinada, durante el cual el trabajador, en forma continua, desarrolla sus funciones dentro de la jornada de trabajo establecida en las presentes Condiciones.

La permanencia y disposición del trabajador, tiene por objeto la productividad, para que las funciones que desempeñe sean más eficientes y eficaces.

Artículo 46.- La jornada de trabajo no tendrá que exceder del máximo legal de 40 horas a la semana.

Artículo 47.- Los horarios de trabajo establecidos en el INACIPE serán; turno matutino de 8:00 a 15:00 hrs., turno vespertino de 15:00 a 21:00 hrs., para el resto del personal, el que se requiera conforme a la naturaleza del servicio, sin exceder de 40 horas a la semana.

Artículo 48.- En los casos en los que la jornada sea de ocho horas continuas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de media hora por día para tomar sus alimentos.

Artículo 49.- Se considera como tiempo extraordinario empleado al INACIPE, cuya finalidad será mantener el nivel de productividad y continuidad del servicio, al que exceda los límites de la jornada ordinaria que tenga establecida el trabajador, y en todo el tiempo laborado en sus días de descanso semanal o de descanso obligatorio según lo establecido en estas Condiciones, observando los criterios siguientes:

I. Para trabajar tiempo extraordinario se requiere la conformidad del trabajador, así como la autorización por escrito del Director de área o equivalente. Tratándose de trabajos emergentes la orden podrá ser verbal, a reserva de que se confirme por escrito, marcando copia al Sindicato;

II. El tiempo extraordinario trabajado, invariablemente deberá ser pagado y por ningún

motivo compensado con tiempo;

III. El INACIPE, cubrirá el pago correspondiente al tiempo extraordinario en el transcurso de las dos quincenas posteriores a la fecha de ser laborado;

IV. Para los efectos de pago de horas extraordinarias, se considerará que éstas nunca podrán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas

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

A) Para los efectos del pago de horas extraordinarias, se computaran como medias horas las fracciones mayores de quince minutos y como de una hora, las mayores de cuarenta y cinco minutos.

B) Las horas extraordinarias se pagarán con un 100% adicional de salario que corresponda a las horas de jornada normal, en términos del artículo 39 de la Ley y 67 de la Ley Federal del Trabajo;

C) La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana obliga al INACIPE, a pagar el tiempo excedente con un 200% más del salario correspondiente a la jornada normal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo,

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si por necesidades del INACIPE se requiere del servicio, éste pagará al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

## **CAPÍTULO VIII DE LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO**

Artículo 50.- El registro de asistencia es obligatorio para todos los trabajadores, con objeto de que el servicio que presta el INACIPE sea más eficiente y eficaz, el control de asistencia, de puntualidad y permanencia de los trabajadores, podrá ser a través de listas que deberán ser firmadas por los trabajadores, mediante tarjeta de registro para reloj checador, o por medios electrónicos. El registro correspondiente se efectuará al inicio y conclusión de labores.

Artículo 51.- Cuando el sistema de control de asistencia sea el de tarjeta de registro para reloj checador, los trabajadores deberán firmar dentro de los primeros tres días del periodo correspondiente. Los encargados del control de asistencia del personal cuidarán de la observancia de esta disposición, bajo su responsabilidad. En los casos en que se utilicen medios electrónicos, se seguirán los procedimientos que marque la unidad administrativa, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Artículo 52.- Cuando por cualquier circunstancia no apareciera el nombre de un trabajador en la lista de asistencia, en la tarjeta de control, en el sistema de control electrónico, éste deberá dar aviso inmediato a la Subdirección de Recursos Humanos o al encargado del control de asistencia, quedando apercibido que de no hacerlo la omisión será considerada como inasistencia.

Artículo 53.- Para el registro de entrada los trabajadores gozarán de una tolerancia de quince minutos a partir de la hora señalada para el inicio de la jornada. Excepción hecha para aquéllos que disfruten de una jornada y horario especial, por uso de una hora de tolerancia por tener hijos en edad de guardería de hasta 6 años de edad y en casos especiales hasta 9 años de edad.

La autoridad podrá autorizar horarios especiales a los trabajadores que estén realizando estudios con validez oficial de educación media superior y superior, previa acreditación mediante constancia de inscripción y horario vigentes. El horario especial comprenderá una jornada normal de trabajo y el trabajador gozará de una tolerancia de quince minutos a partir de la hora señalada para el inicio de su jornada.

Artículo 54.- Si el registro de entrada se efectúa, después de los quince minutos de tolerancia a que se refiere el artículo anterior, pero dentro de los treinta siguientes a la hora señalada para el inicio de las labores, se considerará retardo menor; después de esa hora, no se permitirá la entrada del trabajador al desempeño de sus labores y se considerará como falta injustificada, salvo la autorización del jefe del departamento o equivalente, la autoridad de mayor jerarquía al anterior, o el jefe de la unidad administrativa respectiva, la que deberá ser recabada dentro del mismo turno, en cuyo caso se considerará retardo mayor.

Cuando ocurran circunstancias extraordinarias de tipo colectivo que a juicio del INACIPE, justifique el retardo, el trabajador tendrá derecho a que se le autorice la entrada sin que se considere retardo.

Artículo 55.- El INACIPE a falta de guardería concederá a las madres y en el caso de los padres trabajadores con la custodia de sus menores hijos, una hora de tolerancia al inicio de la jornada o al final. Asimismo la hora de tolerancia por guardería podrá otorgarse en forma fraccionada, 30 minutos al inicio y 30 minutos al final de su jornada, con ese objeto, sin ninguna otra tolerancia, para lo cual el trabajador deberá acreditar que tiene hijo o hijos en edad de guardería de seis años y en casos especiales hasta de nueve años.

Asimismo, el INACIPE entregará a las madres y en el caso de los padres trabajadores con custodia de sus menores hijos, que sean mayores de 45 días y menores de seis años y que no reciban la prestación referente a estancias infantiles por parte del ISSSTE, previa constancia de trámite, la cantidad de \$250.00 (doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) al mes, en el entendido de que este beneficio se limita a sólo dos hijos.

Artículo 56.- Cuando el jefe de la unidad administrativa de la adscripción del trabajador, justifique una inasistencia previamente solicitada, el INACIPE la computará a cuenta de los

días económicos.

Artículo 57.- Los jefes de las unidades administrativas podrán justificar hasta un retardo menor en una quincena a un mismo trabajador. En estos casos deberán autorizarlo con su firma en el documento de control respectivo.

Artículo 58.- Se considerarán como faltas injustificadas de asistencia del trabajador, los siguientes casos:

I. Cuando no registre su entrada, salvo en los casos que prevé el artículo 54 de estas Condiciones;

II. Si el trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria sin autorización de sus superiores y regresa únicamente a registrar su salida, sin perjuicio de su sancionabilidad en términos de lo dispuesto en el artículo 46, fracción I, de la Ley;

III. Cuando no registre su salida, salvo en los casos en que cuente con la justificación del jefe de departamento o equivalente o el jefe de mayor jerarquía al anterior.

Para los casos de incidencias laborales, el trabajador tendrá veinticuatro horas a partir del momento de la omisión para hacer las aclaraciones pertinentes, con excepción de la señalada en el artículo 54 de estas Condiciones.

Artículo 59.- Salvo en caso de fuerza mayor, el trabajador imposibilitado para concurrir a sus labores por enfermedad o accidente, deberá dar aviso a su jefe inmediato dentro de las veinticuatro horas siguientes al inicio de su horario. La omisión de tal aviso se considerará como falta injustificada.

Artículo 60.- El control de la permanencia en el trabajo, tendrá por objeto verificar que los trabajadores desempeñen ininterrumpidamente sus funciones, con la intensidad y la calidad a que se refiere el capítulo IX de estas Condiciones.

## **CAPÍTULO IX DE LA INTENSIDAD, CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO**

Artículo 61.- Los trabajadores en el desempeño de sus funciones realizan un servicio público que debe ser de la más alta calidad y eficiencia.

Artículo 62.- Los trabajadores deberán desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

Artículo 63.- La intensidad es el grado de energía, colaboración y dedicación que debe poner el trabajador para lograr, dentro de su jornada de trabajo, según sus aptitudes, un mejor desempeño de las funciones encomendadas.

Artículo 64.- Para efectos del artículo anterior, se entiende por desempeño, la realización de las actividades y funciones que deben desarrollar los trabajadores, de conformidad con el puesto que tienen asignado, para lograr una mayor productividad en el trabajo.

Artículo 65.- La calidad es el conjunto de propiedades que debe aportar el trabajador a sus labores, tomando en cuenta la diligencia, pulcritud, esmero, presentación, eficacia y eficiencia en la aplicación de sus conocimientos y aptitudes.

## **CAPÍTULO X DE LA CAPACITACIÓN Y ESCALAFÓN**

Artículo 66.- El INACIPE tendrá de manera permanente, un Programa General de Capacitación, tendiente a la superación profesional y técnica de sus trabajadores, con el objeto de promover la formación de los mismos para que incrementen sus conocimientos en el puesto y desarrollen sus habilidades de manera oportuna y eficiente. Estas acciones estarán vinculadas con el procedimiento de promociones y en su caso con la mejoría económica que determine la dependencia competente, de acuerdo con la normatividad del Reglamento de Escalafón del INACIPE.

Artículo 67.- El modelo, normas y políticas que regirán el Programa General de Capacitación, serán establecidos por la Comisión de Capacitación.

Artículo 68.- La Comisión de Capacitación analizará de manera sistemática y permanente las necesidades de capacitación y desarrollo de los trabajadores del INACIPE, comentando y evaluando las acciones que en la materia se lleven a cabo para elevar la productividad de los servicios, de conformidad con el Reglamento de Capacitación, debiendo dar a conocer oportunamente los cursos que se instrumenten.

Artículo 69.- En la programación de capacitación de que se trata, se contemplará la totalidad de puestos de base que existen en el INACIPE.

Artículo 70.- Para mayor claridad de los fines que persigue la implantación de los programas y acciones a que se refiere este Capítulo, se entenderá por:

I. Enseñanza, las acciones tendientes a incrementar el acervo de conocimientos del personal, realizadas a través de programas elaborados o validados por instituciones de enseñanza oficiales;

II. Capacitación para el desempeño, a todas aquellas acciones previstas para incrementar la capacidad de los servidores públicos en la realización de las actividades y funciones del puesto que actualmente ocupan, pudiendo ser técnicos o de aplicación práctica, y

III. Capacitación para el desarrollo, a todas aquellas acciones tendientes a incrementar la capacidad de los trabajadores en forma tal que se les prepare para ocupar puestos

escalafonarios superiores a los que ocupan actualmente.

Los mecanismos operativos de las anteriores acciones se realizarán de acuerdo a lo estipulado en los Reglamentos de Escalafón y de Capacitación, según sea el caso.

Artículo 71.- En la elaboración del Programa General de Capacitación, se considerarán las necesidades y prioridades institucionales, procurando en todos los casos, obtener beneficios para los trabajadores involucrados, a través de cursos o eventos de capacitación.

Lo anterior permitirá establecer la uniformidad respecto a la capacitación en general, que tienda a una motivación permanente en los trabajadores.

Artículo 72.- Con el objeto de participar activamente en las referidas acciones, la Comisión de Capacitación vigilará el estricto cumplimiento de la capacitación de los Trabajadores del INACIPE.

Dicha Comisión tendrá las facultades que el Reglamento de Capacitación le determine.

Artículo 73.- Los Trabajadores de base, se registrarán en cuanto a movimientos promocionales conforme a lo establecido en la Ley, las Condiciones y el Reglamento de escalafón.

Artículo 74.- En el INACIPE se integrará una Comisión Mixta de Escalafón, la cual será el órgano encargado de cumplir y vigilar la aplicación del Reglamento de escalafón.

Artículo 75.- El procedimiento escalafonario se desarrollará a través de concursos a que se convocará a los trabajadores de base, en los que se calificarán los factores escalafonarios y se verificarán los requisitos, pruebas, documentos, constancias o hechos que sometan los concursantes a evaluación, a fin de determinar el movimiento escalafonario a favor de aquel trabajador que haya obtenido la calificación más alta, conforme a las normas del Reglamento de Escalafón del INACIPE, observando las siguientes:

I. Las vacantes definitivas, y los puestos de nueva creación serán cubiertos conforme a lo establecido en la Ley, las Condiciones y el Reglamento de escalafón, por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido para ocupar dicha plaza. Si hubiera dos o más en igualdad de condiciones deberá realizar un examen para determinar quien será seleccionado.

II. Son factores escalafonarios:

- A. Los conocimientos;
- B. La aptitud;
- C. La antigüedad, y
- D. La disciplina y puntualidad.

III. Salvo el caso de que ningún trabajador cubra el perfil de la vacante de que se trate, el INACIPE podrá nombrar libremente los servicios de personas de nuevo ingreso.

## **CAPÍTULO XI** **DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL INACIPE**

Artículo 76.- Son obligaciones del INACIPE:

I. Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimiento, aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad hubieren prestado servicios al INACIPE y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

Para los efectos de la última parte del párrafo anterior, se estará a lo que disponga la Ley, las Condiciones y el Reglamento de escalafón;

II. Cumplir con las disposiciones aplicables en materia de higiene y de prevención de accidentes, conforme a los Reglamentos respectivos;

III. Reinstalar a los Trabajadores en la plaza de la cual los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de puestos los Trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otro equivalente y en su caso, cuando los Trabajadores hayan optado por la indemnización por cese injustificado, pagar ésta, en una sola exhibición, los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios, en los términos del laudo definitivo y con cargo a la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado;

IV. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para el desempeño de sus labores asignadas;

V. Cubrir las aportaciones que fijen las Leyes específicas y demás disposiciones aplicables para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y los servicios sociales;

VI. Proporcionar los formularios necesarios para el goce de prestaciones y servicios sociales que otorga la Ley del ISSSTE;

VII. Proporcionar equipo de protección personal a los trabajadores del INACIPE, que realicen funciones que por su naturaleza lo requieran, en la forma y términos que determinen la Comisión Central de Seguridad y la Comisión de Vestuario y Equipo;

VIII. Conceder a los Trabajadores el tiempo necesario para que cumplan con sus obligaciones sindicales en elecciones, consejos, congresos o reuniones, previa solicitud del Sindicato; y en el caso de asambleas y reuniones previendo la continuidad del servicio;

IX. El INACIPE dará las facilidades necesarias a los trabajadores para el fomento de las actividades culturales, recreativas y deportivas, tomando en cuenta las aptitudes de los



mismos, así como su edad y su salud, previendo que no se afecte el desarrollo de las actividades que tiene encomendadas el INACIPE. Para el desarrollo de lo antes expresado se tomara en cuenta la opinión del sindicato;

X. Dar facilidad a los Trabajadores para la práctica del deporte en los torneos estatales, regionales o nacionales que organice el Sindicato; previendo que no se afecten los servicios;

XI. Conceder a los trabajadores licencias con goce de sueldo, días económicos y licencias sin goce de sueldo, en los términos de estas Condiciones, y del artículo 43 fracción VIII de la Ley;

XII. Conceder a los trabajadores el descanso a que se refiere el artículo 48 de estas Condiciones;

XIII. Cubrir a los familiares del Trabajador que fallezca, o a quienes hubieran vivido con él al momento de su defunción, que se hayan hecho cargo de los gastos de inhumación, el importe de hasta cuatro meses del salario del trabajador por concepto de pago de defunción;

XIV. Designar abogados para la defensa de los Trabajadores que sean procesados como consecuencia de actos ejecutados en el desempeño de sus obligaciones y que, por su naturaleza, encuadren dentro de la sanción de las leyes penales vigentes, siempre que de las averiguaciones administrativas se desprenda que obraron en el estricto cumplimiento de su deber, en cuyo caso otorgará las fianzas que sean necesarias para conseguir la libertad provisional de los indiciados, sin perjuicio de seguirles cubriendo los salarios que les correspondan por la prestación de sus servicios y a que tengan derecho, hasta que sean sentenciados en definitiva, no procederá ninguna ayuda legal ni pago de fianza cuando el trabajador, aún en cumplimiento de sus funciones, o al ocurrir el ilícito se encontrara bajo los efectos del alcohol, drogas, enervantes o fármacos:

XV. Levantar acta circunstanciada en los casos de accidente de trabajo, a que se refiere el artículo 136 de estas Condiciones;

XVI. Dar ocupación adecuada, a los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo, enfermedad profesional o no profesional, una vez que sean declarados aptos para el trabajo, de conformidad con lo señalado en el artículo 142 de estas Condiciones;

XVII. Suministrar a los trabajadores, pasajes, viáticos y gastos, previo a su salida y cuantas veces sea necesario, cuando se vean obligados a trasladarse de un lugar a otro por necesidades del servicio, de conformidad con la normatividad emitida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

XVIII. Comunicar a la Comisión de Escalafón, las vacantes que se susciten en términos de la Ley, las Condiciones y el Reglamento de Escalafón;

XIX. Abstenerse de utilizar los servicios del personal dentro de su horario de trabajo, en labores ajenas a las oficiales de acuerdo a su nombramiento;

XX. Otorgar los premios, estímulos y recompensas a que tengan derecho los trabajadores, conforme a la Ley respectiva y estas Condiciones;

XXI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra u obra, dentro y fuera de las horas de servicio;

XXII. Proporcionar los medios indispensables que permitan mantener el resguardo y la seguridad de los instrumentos proporcionados para el desarrollo de sus funciones;

XXIII. Proporcionar el mantenimiento preventivo necesario, para la adecuada conservación y uso de bienes muebles e inmuebles;

XXIV. Proporcionar a los trabajadores estudiantes por única vez, una ayuda por 30 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, para la impresión de su tesis para obtener el título de licenciatura o equivalente, previa comprobación de la erogación efectuada;

XXV. Otorgar licencia de manejo a los trabajadores con puesto de chofer, siempre y cuando ésta haya expirado en fecha posterior a su ingreso;

XXVI. Proporcionar la cantidad de \$900.00 (Novecientos pesos 00/100 m.n), dentro de un periodo de doce meses, por concepto de anteojos a los trabajadores que por prescripción médica del ISSSTE lo requieran, debiendo presentar la factura correspondiente a nombre del trabajador;

XXVII. Otorgar a los Trabajadores que por prescripción del médico del ISSSTE, requieran usar prótesis dentales, ortopédicas o auditivas, el 20% de su costo total, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y siempre que sean de fabricación nacional y presenten la factura correspondiente;

XXVIII. El INACIPE otorgará en vales de despensa el equivalente a \$700.00 (Setecientos pesos 00/100 m.n., para la compra de juguetes el día 6 de enero a los trabajadores que acrediten tener hijos menores de 12 años;

Por lo que se refiere al día del niño, se atenderá a lo dispuesto en el párrafo anterior.

XXIX. Otorgar la cantidad de \$1,000.00 (Un mil pesos 00/100), para la compra de útiles escolares a los trabajadores que demuestren tener hijos que cursen el grado escolar de primero de primaria a tercero de secundaria al inicio del ciclo escolar;

XXX. Las demás que establezcan las leyes y Reglamentos aplicables.

Artículo 77.- Son facultades del INACIPE, en los términos de las disposiciones legales aplicables:

I. Nombrar libremente a su personal de acuerdo a las necesidades del INACIPE;

II. Cambiar de adscripción a los trabajadores cuando las necesidades del servicio así lo requieran, respetando su antigüedad, sueldos y demás prestaciones legales, teniendo como base y razón el buen desempeño de sus labores;

III. Conceder licencias a los trabajadores con o sin goce de sueldo, siempre que se cubran los requisitos que para cada caso se establezcan;

IV. Proporcionar vestuario dos veces al año a los trabajadores de base el cual será

entregado en los meses de mayo y octubre, en la forma y términos que determine la Comisión de Vestuario y Equipo;

V. Aplicar las medidas disciplinarias que procedan conforme a estas Condiciones, y

VI. Determinar la estructura y organización de las unidades administrativas, así como la supervisión y el buen funcionamiento de las mismas.

## **CAPÍTULO XII** **DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y** **PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

Artículo 78.- Además de los derechos que consagran las leyes, los trabajadores tendrán los siguientes:

I. Percibir los salarios que le correspondan por el desempeño de sus labores dentro de la jornada ordinaria y en tiempo extraordinario;

II. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan, derivadas de riesgo de trabajo, previo los trámites de ley;

III. Obtener los documentos necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorga la Ley del ISSSTE;

IV. Recibir apoyo para realizar los trámites ante otras entidades obligadas legalmente a otorgar prestaciones económicas y asistenciales;

V. No ser suspendido o separado de su empleo, sino por las causas previstas en los artículos 45 y 46 de la Ley y en estas Condiciones, con la intervención sindical que se establece en este instrumento;

VI. Permanecer en su lugar de adscripción, jornada y horario de trabajo, salvo los casos señalados en el artículo 16 de la Ley;

VII. Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales o subalternos;

VIII. Recibir los premios, estímulos y recompensas, conforme a las disposiciones legales respectivas y estas Condiciones;

IX. Participar en los movimientos escalafonarios y ser promovidos, conforme a la Ley, las Condiciones y el Reglamento de escalafón del INACIPE;

X. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fija la Ley y estas Condiciones;

XI. Descansar las madres trabajadoras el día 10 de mayo;

XII. Obtener licencias con o sin goce de sueldo y días económicos, de conformidad con lo establecido en la Ley y en estas Condiciones;

XIII. Ocupar el puesto que desempeñaba en su mismo turno y horario, al reintegrarse al servicio después de ausencia por enfermedad, maternidad o licencia, otorgada en términos de la Ley;

XIV. Continuar ocupando el empleo, cargo o comisión al obtener libertad caucional, siempre y cuando no se trate de proceso por delitos oficiales;

XV. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para que cumplan sus obligaciones sindicales en elecciones, asambleas y reuniones, previa solicitud del sindicato, en los términos del artículo 76 fracción VIII de estas Condiciones;

XVI. Ocupar en caso de incapacidad parcial permanente, que le impida desarrollar sus labores habituales, determinada previamente por el ISSSTE, un puesto distinto que puedan desempeñar, acorde a sus facultades físicas y mentales;

XVII. Recibir cursos de capacitación y especialización;

XVIII. Tener registrados en sus expedientes las notas buenas y menciones honoríficas a que se hayan hecho acreedores;

XIX. Recibir equipo de protección personal y vestuario de conformidad con lo establecido en los artículos 76 fracción VII y 77 fracción IV de estas Condiciones.

XX. Participar en las actividades culturales, deportivas y recreativas en los términos que previene el artículo 76, fracción IX de estas Condiciones;

XXI. Ser oídos por sí o por conducto de la Representación Sindical, en asuntos relativos al servicio, y

XXII. Renunciar a su empleo cuando así convenga a sus intereses, sin más limitación que la establecida en la fracción XVI del artículo siguiente.

Artículo 79.- Son obligaciones de los Trabajadores, además de las que les imponen las Leyes, las siguientes:

I. Desempeñar sus labores con intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, las leyes y reglamentos respectivos;

II. Observar buenas costumbres dentro de las horas de servicio;

III. Cumplir con las obligaciones que les impongan estas Condiciones;

IV. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;

V. Abstenerse de realizar actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;

VI. Cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia y permanencia en el trabajo;

VII. Presentarse a sus labores aseados y vestidos decorosamente con el vestuario y en su caso, utilizar el equipo de protección personal que les otorgue el INACIPE;

VIII. Coadyuvar con toda eficacia dentro de sus atribuciones o funciones, a la realización de los programas del gobierno y guardar en todos sus actos completa lealtad a éste;

- IX. Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales y subalternos;
- X. Abstenerse de realizar malos tratamientos contra sus jefes o compañeros dentro o fuera de las horas de servicio;
- XI. Desempeñar su puesto en el lugar que le sea señalado dentro de su adscripción;
- XII. Permanecer a disposición de sus jefes, aún después de su jornada normal, para colaborar en caso de urgencia o siniestros que pusieran en peligro la vida de sus compañeros o de las personas que se encuentren en el establecimiento o cualquier bien del INACIPE;
- XIII. Obedecer las órdenes o instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio y de acuerdo a las funciones de su puesto. En ningún caso estarán obligados a acatarlas, cuando de su ejecución pudiera desprenderse la comisión de algún delito;
- XIV. Asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia dentro del horario de labores ya sea dentro o fuera de las instalaciones;
- XV. Tratar con cortesía y diligencia al público;
- XVI. Permanecer en el servicio hasta hacer entrega de los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables y con sujeción, en su caso, a los términos en que sea resuelta la remoción, separación o aceptación de su renuncia;
- XVII. Presentarse a sus labores al día hábil siguiente, de concluir la licencia, que por cualquier causa se les hubiere concedido, en la inteligencia de que, de no hacerlo, desde esa fecha comenzarán a computarse las faltas de asistencia para los efectos a que hubiere lugar;
- XVIII. Notificar por escrito a la Subdirección de Recursos Humanos, los cambios de domicilio;
- XIX. Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confíen con motivo del desempeño de sus funciones;
- XX. Tratar con cuidado y conservar en buen estado los muebles, maquinaria y útiles que se les proporcionen para el desempeño de sus funciones, de tal manera que sólo sufran el desgaste propio de su uso normal;
- XXI. Reportar a sus superiores inmediatos los desperfectos que sufran los artículos que formen su equipo de trabajo y que se encuentren bajo su resguardo; así como cualquier irregularidad que observen en el servicio;
- XXII. Reintegrar dentro del término de treinta días hábiles, en una o dos exhibiciones, los pagos que se les hayan hecho indebidamente;
- XXIII. Evitar el desperdicio de útiles o materiales de trabajo que les proporciona el INACIPE;
- XXIV. Avisar a sus superiores de los accidentes de trabajo que sufran sus compañeros;

XXV. Desempeñar las funciones propias de su puesto, salvo en los casos que por necesidades especiales o por situaciones de emergencia se requiera su colaboración en otra actividad;

XXVI. Cuando sean designados por el INACIPE y la Representación Sindical para la integración y funcionamiento de las Comisiones, deberán asumir las responsabilidades de su encargo y trabajar activamente desarrollando y cumpliendo el objetivo de la Comisión respectiva, así como participar en los cursos de capacitación que se desprendan para el cumplimiento del objeto de las Comisiones de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Escalafón, de Vestuario y Equipo y de Capacitación. El INACIPE dará las facilidades de horario al personal de base, integrantes de las Comisiones para su cumplimiento.

Artículo 80.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. Realizar, dentro de su horario de trabajo, labores ajenas a las propias del nombramiento, sin autorización de su jefe inmediato;

II. Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares ajenos a los del INACIPE;

III. Desatender su trabajo injustificadamente, realizar cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia del servicio, aún cuando permanezcan en su sitio, así como distraerse o provocar la distracción de sus compañeros con lecturas o actos que no tengan relación con el trabajo;

IV. Ausentarse de sus labores dentro de su jornada, sin el permiso correspondiente y/o abandonar las instalaciones del INACIPE sin el pase de salida autorizado por su superior inmediato y en caso de ausencia de este, lo autorizará el del siguiente nivel jerárquico del área correspondiente;

V. Omitir o retrasar el cumplimiento de las obligaciones que les impone la Ley y estas Condiciones;

VI. Suspender la ejecución de sus labores total o parcialmente, durante la jornada de trabajo, salvo aquellos casos que prevén la Ley, estas Condiciones y las no imputables al Trabajador;

VII. Fomentar o instigar al personal del INACIPE, a que desobedezcan a la autoridad, dejen de cumplir con sus obligaciones o a que cometan cualquier otro acto prohibido por la Ley y estas Condiciones;

VIII. Cambiar de funciones o turno con otro trabajador sin autorización del jefe respectivo, o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores;

IX. Permitir que otras personas sin la autorización correspondiente para ello, manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, así como usar los útiles y herramientas que se le suministren, para objeto distinto del que estén destinados;

X. Proporcionar informes o datos a los particulares sobre el INACIPE, sin la autorización

necesaria;

XI. Solicitar, insinuar o recibir gratificaciones u obsequios en relación con el desempeño de asuntos oficiales, o ser procuradores y gestores para el arreglo de estos asuntos aun fuera de la jornada de trabajo y horario de trabajo;

XII. Hacer propaganda política, religiosa o de otra índole, dentro de los lugares de trabajo;

XIII. Organizar o hacer colectas, rifas y llevar a cabo operaciones de compraventa de cualquier tipo de artículos con fines lucrativos y prestar dinero habitualmente con o sin intereses, dentro de su jornada y horario de trabajo;

XIV. Hacer préstamos con o sin intereses a las personas cuyos sueldos tengan que pagar cuando se trate de cajeros, pagadores habilitados. Tampoco podrán retenerlos por encargo o a petición de otra persona, y sin previa indicación de la autoridad competente;

XV. Marcar tarjetas o firmar listas de control de asistencia de otros trabajadores, con el propósito de encubrir retardos o faltas; así como permitir que su asistencia sea registrada por otra persona no autorizada para este efecto;

XVI. Alterar o modificar, en cualquier forma, los registros de control de asistencia;

XVII. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo, de personas que no laboren en el INACIPE; cuando se trate de menores deberán justificar la necesidad ante su jefe inmediato;

XVIII. Portar armas durante la jornada y horario de trabajo;

XIX. Penetrar en las oficinas fuera de su jornada y horario de trabajo, sin la autorización del jefe autorizado para ello;

XX. Celebrar reuniones o actos de cualquier índole en los centros de trabajo, en que se atente contra la integridad del INACIPE, de los funcionarios o de los propios trabajadores;

XXI. Tomar alimentos dentro de las oficinas en las horas de trabajo;

XXII. Efectuar, dentro de las oficinas del INACIPE, festejos o celebraciones de cualquier índole, sin contar con la autorización respectiva;

XXIII. Introducir al INACIPE, bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes, para su consumo o comercio, así como concurrir a sus labores bajo el efecto de los mismos, o bien ingerirlos dentro del centro de trabajo, salvo que medie prescripción médica para su consumo;

XXIV. Desatender las disposiciones para prevenir y disminuir riesgos de trabajo, comprometiendo con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del lugar donde se desempeñen en el trabajo o bien de las personas que ahí se encuentren;

XXV. Dejar el servicio para iniciar el disfrute de vacaciones o licencias que hubiesen solicitado, sin haber obtenido la autorización respectiva dada por escrito;

XXVI. Realizar actos inmorales o escandalosos u otros hechos en el centro de trabajo, que de alguna manera menoscaben su buena reputación, indispensable para pertenecer

al servicio del INACIPE;

XXVII. Prolongar los descansos de treinta minutos a que se refieren los artículos 48 y 84 de estas Condiciones;

XXVIII. Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos; así como, desperdiciar el material de oficina, de aseo o sanitario que suministre el INACIPE;

XXIX. Desatender los avisos tendientes a conservar el aseo, la seguridad y la salud en el trabajo;

XXX. Destruir, sustraer, traspapelar o alterar cualquier documento o expediente intencionalmente;

XXXI. Hacer uso indebido de las credenciales o identificaciones que les expida el INACIPE u ostentarse como funcionario sin serlo, así como emplear el logotipo o escudo oficial;

XXXII. Causar daño o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás enseres que estén al servicio del INACIPE;

XXXIII. Dar referencias con carácter oficial sobre el comportamiento y servicios de empleados que hubieren tenido a sus órdenes;

XXXIV. Fumar en el interior de los edificios;

XXXV. Faltar injustificadamente al desempeño del trabajo en días anteriores y/o posteriores a los de descanso, feriados, vacaciones y económicos;

XXXVI. En general, asumir o realizar cualquier actitud que se oponga a las disposiciones contenidas en las Leyes y en estas Condiciones.

Artículo 81.- El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 79 de estas Condiciones o la ejecución de las prohibiciones a que se refiere el artículo 80 se hará constar en acta circunstanciada que levantará el jefe inmediato de la oficina correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 Bis de la Ley y en los artículos 26 al 29 de estas Condiciones.

Artículo 82.- Los trabajadores estarán obligados al pago de los daños que intencionalmente o que por negligencia causen en los bienes que están al servicio del INACIPE, así como del robo o extravío de los mismos, cuando dichos supuestos les fueren imputables; tomando en cuenta la opinión del sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores. En el supuesto de que al trabajador se le haya sorprendido en robo de bienes del Instituto, se procederá conforme a los artículos 46 y 46 bis de la Ley.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS**



Artículo 83.- Los Trabajadores disfrutarán de su descanso semanal preferentemente los días sábados y domingos, cuando las necesidades del servicio impidan al trabajador disfrutar de su descanso semanal, lo harán en los días que señale el titular del área, procurando que sean continuos; tratándose de labores el día domingo y éste sea de descanso semanal, procede pagar al trabajador además del salario por el día de descanso, un 200% adicional por el servicio prestado, sin cubrir en este caso la prima dominical.

Artículo 84.- Los trabajadores que cubran jornadas de trabajo con horario continuo de ocho horas, tendrán derecho a disfrutar diariamente de treinta minutos de descanso.

El INACIPE determinará el momento en que se inicie tal descanso.

Artículo 85. Los descansos de las mujeres para alimentar o amamantar a sus hijos a que se refiere el artículo 28 de la Ley, serán concedidos por el periodo de seis meses a partir de la fecha de nacimiento del menor.

Las madres trabajadoras con horario continuo de ocho horas tendrán derecho a disfrutar este descanso, pero no podrá acumularse al que se refiere el artículo anterior.

Artículo 86. Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial. Fuera de estos casos, únicamente se suspenderán las labores cuando así lo disponga el Poder Ejecutivo Federal o lo autorice el Titular.

Artículo 87. El Trabajador que por razones del servicio se vea obligado a trabajar un día de su descanso semanal o descanso obligatorio, tendrá derecho a que se le remunere de conformidad con el artículo 49 de estas Condiciones.

Artículo 88. Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio disfrutarán de dos periodos de vacaciones, de diez días hábiles cada uno en las fechas que se señalen para tal efecto. El Titular del INACIPE tomando en cuenta la opinión del Sindicato, para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores, establecerá el sistema de vacaciones escalonadas. En igualdad de condiciones, los trabajadores de mayor antigüedad tendrán derecho preferente para elegir de entre los roles vacacionales que se establezcan.

Artículo 89.- Los periodos vacacionales a que se refiere el artículo 30 de la Ley no podrán unirse para disfrutarse continuamente.

Artículo 90.- A excepción de los casos señalados en los artículos 85 y 86 de estas Condiciones, el trabajo no deberá interrumpirse sino por causa justificada.

Artículo 91.- Los descansos a que se refiere la primera parte del artículo 28 de la Ley, se otorgarán a partir de la fecha que se determine en la licencia médica por maternidad

expedida por el ISSSTE.

Artículo 92.- Las licencias que señala el artículo 43 fracción VIII de la Ley, se concederán a los trabajadores de base con nombramiento definitivo del INACIPE, de la siguiente manera:

I. Licencia con goce de sueldo, para el desempeño temporal de cargo sindical, en los términos que establezca el INACIPE, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad;

II. Licencia sin goce de sueldo para ocupar puestos de confianza en otra dependencia y/o entidad de las que menciona el título primero de la Ley;

III. Licencia sin goce de sueldo en el puesto con funciones de base, para ocupar un puesto de confianza dentro del propio INACIPE;

IV. Licencia sin goce de sueldo para el desempeño de cargos de elección popular, mediante la autorización que el interesado recabe del INACIPE, de conformidad con las disposiciones aplicables;

En los casos que se refieren las fracciones II a IV de este artículo, el interesado deberá remitir a la Subdirección de Recursos Humanos y Financieros del INACIPE, cada seis meses, comprobantes de que subsisten las causas que dieron origen a la licencia;

V. Por causas distintas a las previstas en las fracciones anteriores, el INACIPE concederá a los trabajadores de base, licencia sin goce de sueldo en los casos y términos siguientes:

A) Hasta de treinta días naturales al año, a quienes tengan seis meses un día a un año de antigüedad;

B) Hasta por sesenta días naturales al año, a quienes tengan de uno a tres años de antigüedad;

C) Hasta por ciento veinte días naturales al año, a quienes tengan de tres a cinco años de antigüedad;

D) Hasta por ciento ochenta días naturales al año, a quienes tengan una antigüedad mayor de cinco años;

En los casos anteriores el trabajador podrá solicitar prorroga por única vez, para lo cuál deberá reanudar labores cuando menos una quincena. Para poder acceder nuevamente a otra licencia deberá reanudar labores cuando menos seis meses.

La antigüedad será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados en el INACIPE.

Concluida la licencia el trabajador deberá incorporarse a su puesto de base y en su lugar de adscripción al día hábil siguiente.

Las anteriores licencias se autorizarán anualmente, por año natural, es decir entendiendo como año natural de enero a diciembre del año de su petición o parte proporcional en que se desempeñen y las comprendidas en las fracciones II a V el

trabajador deberá solicitarla cuando menos con quince días de anticipación.

Las licencias sin goce de sueldo se otorgarán para iniciarse los días primero y dieciséis de cada mes;

En los casos de las fracciones I a IV del presente artículo, al concluir la licencia, el trabajador deberá incorporarse a su puesto de base y en su lugar de adscripción dentro de los seis días hábiles siguientes.

El INACIPE respecto a las reanudaciones de labores, no deberá de excederse de treinta días naturales para la reanudación del pago a efecto de que el trabajador no sufra perjuicio alguno; siempre y cuando el interesado dé los avisos de reincorporación y reanudación de funciones en los términos que fijan estas Condiciones. En caso contrario se generará nómina extraordinaria dentro de los quince días siguientes.

Artículo 93.- El INACIPE no concederá licencias o comisiones al personal que tenga nombramiento con carácter interino o provisional, y en todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 106 de estas Condiciones.

Artículo 94.- Las licencias a que se refiere el artículo 92 de estas Condiciones, se tramitarán a través de la Dirección de Administración, excepto las licencias comprendidas en la fracción I del artículo inicialmente mencionado, cuya autorización es facultad única del Titular a petición exclusiva del Secretario General del STINACIPE.

Artículo 95.- En los casos de enfermedades no profesionales a que se refieren el artículo 111 de la Ley y 37 de la Ley del ISSSTE, una vez transcurridos los términos de las licencias con sueldo íntegro y medio sueldo, previo dictamen médico de invalidez y/o incapacidad permanente del ISSSTE, los Trabajadores serán dados de baja en los términos de la fracción IV del artículo 46 de la propia Ley.

Artículo 96.- En los casos de accidentes y enfermedades profesionales se estará a lo que dispone la Ley del ISSSTE.

Artículo 97.- Cuando un trabajador se sintiese enfermo durante su jornada de trabajo, el jefe inmediato autorizará su remisión al servicio médico para su atención, quien en su caso, justificará su salida, en el documento de control respectivo.

Artículo 98.- El INACIPE, solo aceptará como incapacidades las expedidas por el ISSSTE.

Artículo 99.- Licencia con goce de sueldo por diez días hábiles, por una vez, al trabajador, que contraiga matrimonio. Al reanudar labores, el trabajador deberá exhibir el acta de matrimonio expedida por el Registro Civil.

Esta licencia será concedida con el Vo. Bo. del jefe inmediato de la unidad donde preste sus servicios el trabajador, mediante solicitud por escrito a la Dirección de Administración para su autorización y registro en el expediente correspondiente.

Artículo 100.- Las licencias sin goce de sueldo se otorgarán para iniciarse los días primero y dieciséis de cada mes.

Artículo 101.- En los casos de enfermedades de los hijos de hasta seis años de edad, las madres trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de sueldo, hasta por ocho días al año. Para tener derecho a estos permisos se requiere de la constancia de cuidados maternos expedida por el ISSSTE, sin menoscabo de ninguna otra prestación.

En ausencia de la madre, cuando los padres trabajadores acrediten la custodia de sus hijos tendrán el mismo derecho a que se refiere este artículo.

Artículo 102.- Se entiende por días económicos, el derecho que tienen los trabajadores de inasistir con goce de sueldo a sus labores, hasta por diez días al año, para la atención de asuntos particulares de urgencia; en el entendido de que se autorizarán, previa solicitud, por el jefe inmediato superior de que se trate, sin que excedan de dos días consecutivos por mes.

Los días económicos a que se refiere el párrafo anterior, se autorizarán independientemente del día de la semana y solo cuando se haya gestionado en forma previa su autorización.

En ningún caso los días económicos se concederán en periodos inmediatos a vacaciones, días festivos o anteriores o posteriores a los días continuos de descanso obligatorio derivados de las disposiciones establecidas en el decreto por el que se reforma el Artículo Segundo del Decreto por el que se establece el Calendario Oficial, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 27 de enero de 2006.

En casos excepcionales, por el fallecimiento de padres, cónyuge, concubina, concubinario o hijos, se concederá al trabajador hasta dos días hábiles adicionales, para lo cual deberá presentar el acta de defunción correspondiente.

Artículo 103.- El trabajador que solicite una licencia podrá disfrutarla a partir de la fecha en que se le autorice.

Para las licencias sin y con goce de sueldo que se soliciten en los términos de estas Condiciones, la unidad administrativa competente del INACIPE deberá resolver en un término no mayor de diez días, a partir de la fecha que se reciba la solicitud.

Artículo 104.- El derecho al disfrute de las licencias a que se refieren estas Condiciones se ejercerá en cada año natural y se podrán solicitar para gozarlas continua o discontinuamente, en los términos y con las modalidades que se establecen en este Capítulo.

Artículo 105.- Una vez concedida una licencia sin goce de sueldo para asuntos particulares no será renunciable, excepto cuando la vacante no haya sido cubierta interinamente, a criterio del INACIPE.

Artículo 106.- Los trabajadores con plaza reservada de base que ocupen una interina o provisional y soliciten licencia sin goce de sueldo, deberán renunciar previamente a éstas para que se les conceda en su puesto de base.

Artículo 107.- Las licencias con goce de sueldo que se conceden en los términos de estas Condiciones, se considerarán como tiempo efectivo laborado.

Artículo 108.- Para poder obtener la prórroga de una licencia, los Trabajadores deberán solicitarla cuando menos quince días antes del vencimiento de la licencia de que estén gozando, en la inteligencia de que, de no concedérseles la prórroga, deberán reintegrarse a su trabajo precisamente al término de la licencia original.

Artículo 109.- Los Trabajadores deberán dar aviso de reincorporación, quince días antes de que concluya su licencia sin goce de sueldo; y al reanudar labores, darán aviso inmediatamente de esta situación.

Artículo 110. Cuando un Trabajador tenga necesidad de iniciar los trámites para obtener su pensión por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, o pensión por cesantía en edad avanzada, de acuerdo con la Ley del ISSSTE, el INACIPE le concederá licencia con goce de sueldo por noventa días para que pueda atender debidamente los trámites respectivos.

Artículo 111.- Los Trabajadores que al presentarse el periodo de vacaciones estuvieran disfrutando de licencia por enfermedad profesional o no profesional, tendrán derecho a que esas vacaciones se les concedan una vez concluida su licencia.

Artículo 112.- Los Trabajadores que al corresponder el periodo de vacaciones se encuentren gozando de licencia sin goce de sueldo, o que hayan disfrutado de licencia por más de noventa días durante los seis meses inmediatos anteriores, no podrán disfrutar posteriormente de estas vacaciones. Asimismo, no tendrán derecho a gozar de vacaciones los trabajadores de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis meses de servicio.

#### **CAPÍTULO XIV DE LOS INGRESOS, REINGRESOS, CAMBIOS Y PERMUTAS**

Artículo 113.- Ingreso es la incorporación que por primera vez realiza en el INACIPE, un trabajador para prestar sus servicios, previa satisfacción de los requisitos señalados en los artículos del 6 al 9 de estas Condiciones.

Artículo 114.- El ingreso, entre otros casos podrá efectuarse:

I. En puestos que sean pie de rama, esto es, los de nueva creación o que resulten de

un movimiento promocional, y

II. En cualquier puesto del sistema promocional que se aplique, cuando después de haberse substanciado el procedimiento, no hubiera candidato.

Artículo 115.- La ocupación de puestos que sean pie de rama y de nueva creación, serán cubiertos en un cincuenta por ciento por los candidatos que proponga el Sindicato, y en un cincuenta por ciento por el INACIPE.

Los aspirantes para ocupar dichos puestos, deberán reunir los requisitos que señalen los Catálogos de Puestos que les sean aplicables, sin perjuicio de los que establecen estas Condiciones.

Los trabajadores con nombramiento provisional, podrán ser considerados para ocupar un puesto de pie de rama, siempre que éste resulte de su interés y cumplan los requisitos del puesto.

Artículo 116.- Reingreso es la reincorporación de un trabajador del INACIPE, cuando hubiesen cesado los efectos de su nombramiento anterior. En este caso el reingreso deberá realizarse en el pie de rama del grupo que corresponda, conforme a los requisitos que señalen los Catálogos de Puestos aplicables.

Artículo 117.- En los ingresos y reingresos, tratándose de vacantes definitivas, después de seis meses de servicios ininterrumpidos, el trabajador tendrá los derechos que para él establece la Ley y estas Condiciones.

Artículo 118.- Para los efectos de estas Condiciones, se entiende por cambio de adscripción, el hecho de que un trabajador sea transferido de una unidad administrativa del INACIPE a otra o bien dentro de la misma unidad administrativa.

Los trabajadores solo podrán ser cambiados por los siguientes motivos:

- I. Por reorganización de los servicios;
- II. Por movimiento escalafonario;
- III. Por enfermedad, previo dictamen médico del ISSSTE.
- IV. Por desaparición del área de trabajo.
- V. Por supresión o reajuste de programas o partidas presupuestales;
- VI. Por necesidad del servicio;
- VII. Por permuta debidamente autorizada;
- VIII. Como medida disciplinaria que le fuere impuesta;
- IX. Por fallo del Tribunal;
- X. A petición de los trabajadores;
- XI. Cuando el trabajador sufra un accidente o enfermedad profesional y quede

imposibilitado para desempeñar el trabajo que tenía asignado para que, de ser posible se le dé otra ocupación de acuerdo a sus aptitudes y,

XII. En los casos de las fracciones I, IV y V de este artículo, el INACIPE tomando en cuenta la opinión del Sindicato, procederá a la formalización del cambio de adscripción de que se trate; en cuanto a la fracción VI se podrá ordenar el traslado de un trabajador por necesidades del servicio, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Artículo 119.- Los trabajadores que por razón del servicio sean comisionados fuera de su lugar de adscripción, recibirán además de su salario, viáticos de acuerdo la Norma de Comisiones, Viáticos Nacionales, Viáticos Internacionales y Pasajes para las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, emitida por la dependencia competente.

Artículo 120.- Todo cambio de adscripción será notificado oportunamente al Sindicato.

Artículo 121.- Sólo se tramitarán las solicitudes de cambio de adscripción del personal de base titular del puesto, que compute un mínimo de antigüedad de más de seis meses en el puesto que ocupa.

La aceptación de un cambio de adscripción estará condicionada a las necesidades del servicio.

Artículo 122.- Concedido un cambio de adscripción, el trabajador beneficiado no podrá promover otro sino pasado un año a partir de la fecha de la autorización respectiva.

Artículo 123.- El INACIPE no podrá movilizar ni cambiar de adscripción a un trabajador, cuando se encuentre desempeñando un cargo sindical; pero en los casos de las fracciones I, IV y V del artículo 118 de estas Condiciones, será cambiado de adscripción al final del procedimiento que por tal motivo se haya instaurado.

Artículo 124.- En los cambios de adscripción, el trabajador ocupará su mismo puesto cubriendo la misma jornada y horario de trabajo. A excepción de los casos en que el propio trabajador así lo acepte.

Artículo 125.- Permuta es la transferencia recíproca de los puestos definitivos ocupados por los permutantes, en virtud de un convenio aprobado por el INACIPE.

Artículo 126.- Las permutas procederán, cuando los permutantes pertenezcan a la misma rama o grupo.

## **CAPÍTULO XV** **DE LOS RIESGOS DE TRABAJO**

## Y MEDIDAS PARA PREVENIRLOS

Artículo 127.- Riesgo de trabajo son los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores en el ejercicio de estas y se regirán por lo establecido en el artículo 110 de la Ley, y lo dispuesto en estos supuestos en la Ley del ISSSTE.

Artículo 128.- Accidente de trabajo es toda lesión física o psíquica que origine perturbación permanente o transitoria, inmediata o mediata o la pérdida de la vida producida por la acción repentina de una causa externa que sobrevenga durante el trabajo, en el ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producido en las mismas circunstancias. Quedan incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al centro de trabajo y de éste a aquél.

Artículo 129.- Enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo, que desempeña el trabajador o del medio en que se ve obligado a trabajar y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, que puede ser originada por agentes físicos, químicos o biológicos.

Para los efectos de este Capítulo se aplicará la tabla de enfermedades profesionales que señale la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo respectivo.

Artículo 130.- Cuando los riesgos se producen pueden ocasionar:

- I. La muerte;
- II. Incapacidad total permanente;
- III. Incapacidad parcial permanente, e Incapacidad Temporal

Artículo 131.- Incapacidad total permanente es la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes, que imposibiliten a una persona para desempeñar trabajo por el resto de su vida.

Artículo 132.- Incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades o aptitudes para trabajar.

Artículo 133.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibiliten parcial o totalmente a un trabajador para desempeñar sus labores por algún tiempo.

Artículo 134.- Al ocurrir un accidente de trabajo, el INACIPE proporcionará de inmediato la atención necesaria y avisará por escrito al ISSSTE, dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento. El trabajador, adicionalmente, podrá dar también el aviso de referencia.



Artículo 135.- Al ocurrir un accidente de trabajo, el jefe de la unidad administrativa correspondiente, avisará de inmediato por escrito a la Dirección de Administración, y procederá a levantar el acta circunstanciada de los hechos, en presencia de los testigos de asistencia.

Del acta levantada se entregarán los siguientes ejemplares:

- A) Al trabajador accidentado;
- B) A la Representación Sindical;
- C) A la Dirección de Administración.

Una vez que obtenga el trabajador o su representante legal el formato RT otorgado por el ISSSTE, entregará una copia a la Dirección de Administración.

Artículo 136.- Para los efectos del artículo anterior, los jefes de las unidades administrativas con intervención de la Representación Sindical para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores, levantarán el acta respectiva que contendrá los siguientes datos:

- I. Datos generales del accidentado;
- II. Puesto, código, clave, sueldo y adscripción;
- III. Jornada y horario de trabajo asignado;
- IV. Día, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió el accidente;
- V. Declaraciones de testigos presenciales del accidente, si los hubiere;
- VI. Lugar al que fue trasladado el accidentado;
- VII. Nombre, domicilio y grado de parentesco del familiar a quien se comunicó del accidente;
- VIII. Informe y elementos de que se disponga para fijar las circunstancias del accidente
- IX. Autoridad que tomó conocimiento del accidente, en su caso, y
- X. Todos aquellos elementos necesarios para determinar las causas del accidente.

Artículo 137.- El INACIPE apoyará el trámite ante el ISSSTE para el pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes en caso de riesgos de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la Ley del ISSSTE.

Artículo 138.- Para los efectos de indemnizaciones que correspondan a los trabajadores por riesgos de trabajo que sufran, se observarán las disposiciones relativas de la Ley del ISSSTE, o en su caso, las correspondientes de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 139.- La calificación de la profesionalidad de los accidentes y enfermedades se registrará por lo dispuesto en la Ley del ISSSTE.

Artículo 140.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones consignadas en las disposiciones relativas de la Ley del ISSSTE.

Cuando el trabajador decida ser atendido por un médico particular, el INACIPE quedará relevado de toda responsabilidad.

Artículo 141.- El procedimiento marcado en los artículos precedentes, se establece sin perjuicio del derecho que en todo caso tienen los trabajadores o sus legítimos representantes, para ocurrir ante el Tribunal en caso de inconformidad con lo resuelto; en los términos de los artículos 124 y 134 de la Ley.

Artículo 142.- En los casos de trabajadores que por cualquier motivo sufran una disminución en sus facultades físicas o mentales que les incapacite para continuar desempeñando en forma eficiente el empleo que ocupen, el INACIPE procurará otorgarles alguna comisión o empleo que esté al alcance de sus facultades, previo dictamen emitido por el ISSSTE.

Artículo 143.- El INACIPE y el Sindicato integrarán las Comisiones Central y Auxiliar de Seguridad, las que emitirán y recomendarán lineamientos tendientes a disminuir y prevenir riesgos de trabajo.

Artículo 144. Los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos en los siguientes casos:

I. Los de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del puesto para comprobar que poseen buena salud y aptitud para el trabajo;

II. Por enfermedad, para la comprobación de ésta y resolución de licencia o cambio de adscripción, a solicitud de los trabajadores o por orden de la unidad administrativa;

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

IV. Cuando se presuma que algún trabajador concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas, enervantes o sustancias medicamentosas;

V. A solicitud del interesado, del INACIPE o del Sindicato, a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional, y

VI. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, se podrá ordenar la realización de exámenes médicos periódicos.

Artículo 145.- En los casos de las fracciones III y IV del artículo anterior, los jefes de las unidades administrativas estarán facultados para ordenar que se practiquen los exámenes por médicos oficiales o por particulares a falta de aquéllos.

## **CAPÍTULO XVI DE LOS PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS**

Artículo 146.- El INACIPE otorgará estímulos y recompensas a los trabajadores que se distinguen por asistencia, puntualidad, eficiencia y antigüedad en el servicio.

Artículo 147.- Se otorgarán a los Trabajadores diplomas con motivo de su antigüedad al cumplir cinco, diez, quince, veinte, veinticinco, treinta y treinta y cinco años de servicios prestados, contados a partir del nombramiento definitivo.

Artículo 148.- Se otorgará a los trabajadores un reconocimiento económico por antigüedad efectiva en el servicio dentro del INACIPE, según la tabla siguiente:

I. Por veinte años de servicio, se otorgarán veinte días de salario mínimo general en el Distrito Federal.

II. Por veinticinco años de servicio, se otorgarán veinticinco días de salario mínimo general en el Distrito Federal,

III. Por treinta años de servicio, se otorgarán treinta días de salario mínimo general en el Distrito Federal;

IV. Por treinta y cinco años de servicio, se otorgarán treinta y cinco días de salario mínimo general en el Distrito Federal.

Artículo 149.- Se concederá mención honorífica al trabajador que alcance merecimiento especial por una labor destacada en las ciencias, artes y otras ramas del saber humano, principalmente en los aspectos que interesan al INACIPE, siempre que estas actividades se desarrollen sin que con ello se afecte la productividad.

Artículo 150.- Se concederán a los trabajadores, recompensas económicas derivadas de la aplicación de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y de la normatividad que al efecto emita anualmente el INACIPE.

Artículo 151.- Los estímulos y recompensas referidos en el artículo anterior, los concederá el INACIPE por conducto de la Comisión Evaluadora, según el caso a propuesta del interesado, de la unidad administrativa de su adscripción o de la Representación Sindical. Ninguno de estos estímulos o recompensas elimina al otro.

Artículo 152.- Cuando se haga necesario recabar informes adicionales referentes a la conducta de un trabajador, que en alguna manera pudieran coadyuvar en el otorgamiento de estímulos o recompensas independientemente de las circunstancias que para tales distinciones prevé la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, el personal legalmente facultado procederá, reuniendo las pruebas concernientes al caso, a levantar

las actas necesarias en las que deberá intervenir el jefe inmediato del trabajador, un representante del Sindicato, el propio interesado, los testigos a quien consten los hechos y testigos de asistencia que darán fe de lo actuado, agregándose todos los datos que puedan servir de base.

Artículo 153.- Las vacaciones extraordinarias son los estímulos que otorgará el INACIPE a sus trabajadores, de conformidad con los lineamientos que establece la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y los que emita la dependencia competente.

Artículo 154.- Con motivo del día de las madres, además del descanso que para estas trabajadoras se establece en el artículo 78 de las presentes Condiciones, el INACIPE otorgará a las madres trabajadoras un estímulo económico en vales de despensa por la cantidad de \$ 800.00 00/100 m.n.(Ochocientos pesos).

Artículo 155.- EL INACIPE otorgará estímulos de reconocimiento que consistirán en:

- I. Nota buena;
- II. Nota de mérito
- III. Designación del Trabajador del mes;
- IV. Diploma;
- V. Mención Honorífica.

Artículo 156.- EL INACIPE otorgará estímulos económicos que consistirán en:

- I. Cantidades en efectivo, por desempeño y productividad, asistencia y puntualidad perfecta, conforme a los artículos 157 y 160 de estas Condiciones.
- II. Vacaciones extraordinarias, conforme al artículo 153 de estas Condiciones.

Artículo 157.- Se aplicará una nota buena por puntualidad y asistencia a los trabajadores que en periodo de un mes, hayan asistido todos los días con puntualidad perfecta. El computo de asistencia y puntualidad se hará a partir del día primero de cada mes.

El trabajador que durante un trimestre obtenga tres notas buenas, tendrá derecho a un estímulo económico consistente en cuatro días de salario. Si durante el trimestre obtienen dos notas buenas tendrá derecho a dos días de salario y en caso de obtener solo una nota buena se hará acreedor a un día de salario.

Artículo 158.- Los trabajadores recibirán durante el mes de enero del año siguiente al ejercicio fiscal que corresponda, el pago de los días económicos no disfrutados, esto es, que no hayan usado o disfrutado de los que tienen derecho.

Artículo 159.- El estímulo de reconocimiento a que se hará acreedor el trabajador seleccionado en su área de adscripción, como trabajador del mes, será diploma y además

se colocará su fotografía en un lugar visible dentro de las oficinas.

Artículo 160.- El trabajador que haya tenido una labor destacada en el ejercicio de sus atribuciones, se le otorgará anualmente un beneficio numerario de conformidad a la evaluación trimestral de labor destacada, conforme a lo siguiente:

A) El trabajador que obtenga un promedio de calificación entre 95 al 100, en la evaluación anual de labor destacada, se hará acreedor a 12 días de salario que perciba el trabajador.

B) El trabajador que obtenga un promedio de calificación entre 85 al 94, en la evaluación anual de labor destacada, se hará acreedor a 9 días de salario que perciba el trabajador.

C) El trabajador que obtenga un promedio de calificación entre 75 al 84, en la evaluación anual de labor destacada, se hará acreedor a 6 días de salario que perciba el trabajador.

D) El trabajador que obtenga un promedio de calificación entre 60 al 74, en la evaluación anual de labor destacada, se hará acreedor a 3 días de salario que perciba el trabajador.

Cabe señalar que el INACIPE, calificara a los trabajadores de manera trimestral, tomando en cuenta la labor destacada del trabajador.

Artículo 161.- Al trabajador que haya cumplido durante cuatro trimestres con lo establecido en los artículos 157 y 160 de estas Condiciones, tendrá derecho a un estímulo de reconocimiento consistente en una mención honorífica e inscripción en el libro de honor, así como un estímulo económico equivalente a seis días de salario que perciba el trabajador.

Artículo 162.- Ninguno de estos estímulos o recompensas elimina al otro y pueden otorgarse varios, cuando el trabajador lo amerite a juicio del INACIPE.

## **CAPÍTULO XVII** **DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Artículo 163.- Las medidas disciplinarias que se aplicarán a los trabajadores en sus respectivos casos, además de las que señalan las Leyes, serán las siguientes:

- I. Amonestación verbal;
- II. Extrañamiento;
- III. Nota mala;
- IV. Suspensiones en sueldo y en sus funciones hasta por ocho días, y
- V. Remoción a unidad administrativa de trabajo distinta.

La aplicación de las medidas disciplinarias mencionadas se sujetará a las siguientes reglas:

A) Se impondrá sin perjuicio de los casos de reincidencia, en cuyo evento se estará a la diversa medida disciplinaria señalada en este Capítulo;

B) En todo caso, si la conducta específica del trabajador encuadra dentro de los supuestos del artículo 46 de la Ley, se estará a lo dispuesto por ésta, y

C) En ningún caso, al trabajador infractor, se le podrán aplicar dos medidas disciplinarias por la misma causa.

Artículo 164.- Se entiende por amonestación verbal, la observación de palabra y en privado que haga el jefe inmediato al trabajador infractor a efecto de que omita volver a incurrir en otra violación a estas Condiciones. De dicha amonestación deberá dejarse un antecedente escrito.

Artículo 165.- Se entiende por extrañamiento, la recomendación que se haga por escrito al trabajador y se aplicará por el jefe de la unidad administrativa a que este adscrito, con copia a su expediente personal y al Sindicato.

Artículo 166.- Se entiende por nota mala, la constancia de demérito que se imponga al trabajador como corrección disciplinaria por incumplir las obligaciones o ejecutar las prohibiciones establecidas en estas Condiciones y se aplicará por el jefe de la unidad administrativa a que esté adscrito, por escrito con copia al Sindicato y el original se remitirá a la Dirección de Administración para el expediente personal del trabajador.

Para efectos de puntualidad y asistencia el titular de la Subdirección de Recursos Humanos aplicará la nota mala en el expediente del trabajador.

Artículo 167.- A excepción de los casos de suspensión, remoción y terminación de los efectos del nombramiento a que se refieren los artículos correspondientes de este Capítulo, las violaciones a las obligaciones y la ejecución de prohibiciones contenidas en estas Condiciones, darán lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias citadas, conforme a los siguientes lineamientos:

- I. Amonestación verbal cuando se incurra por primera vez en la irregularidad;
- II. Extrañamiento en la primera reincidencia, y
- III. Nota mala en la segunda reincidencia.

Lo anterior sin perjuicio de que por la gravedad de la conducta cometida por el trabajador o la reincidencia por más de dos ocasiones, hagan procedente la aplicación a lo establecido en la fracción V del artículo 46 de la Ley.

Artículo 168.- Se aplicará una nota mala a los trabajadores, en caso de reincidencia a conductas prohibidas por las fracciones I y II del artículo 80 de estas Condiciones y además cuando:

- I. Se presenten a sus labores tres veces en un mes calendario, después de los quince minutos de tolerancia concedidos para el registro de asistencia, pero antes de los treinta

siguientes a la hora de entrada;

II. Incurran en faltas injustificadas de asistencia discontinuas que no excedan de tres días en el término de un mes, sin perjuicio de no cubrirse los salarios por los días no laborados.

Las notas malas serán permanentes en el expediente del trabajador que dé lugar a su aplicación y solo se cancelarán conforme a lo siguiente:

A) Una nota buena por puntualidad y asistencia en un trimestre, dará derecho a la cancelación de una nota mala por puntualidad y asistencia;

B) Dos notas buenas consecutivas por puntualidad y asistencia en un trimestre, darán derecho a la cancelación de dos notas malas por puntualidad y asistencia;

C) Tres notas buenas consecutivas por puntualidad y asistencia en un trimestre, darán derecho a la cancelación de tres notas malas por puntualidad y asistencia.

D) La mención honorífica a que se refiere el artículo 161 de estas Condiciones, dará derecho a que se cancelen al trabajador las notas malas que se le hubiere impuesto en un año.

Artículo 169.- Las suspensiones en el trabajo, que hasta un máximo de ocho días se aplicarán como medidas disciplinarias, proceden en los casos de infracción a los artículos 79 fracción VI y 80 fracciones VII, XXIV, XXVI, XXXII y XXXIV. Asimismo, bajo los supuestos de reincidencia en las violaciones de los artículos 50, 51 y 79 fracciones VI, XII, XIV, XV, XVII, XX, XXI, XXII y XXIII Y 80, Fracciones III, IV, V, VI, VIII, IX, X, XII, XIII, XIV, XV, XX, XXII, XXV, XXXI, XXXIII, XXXIV y XXXVI de estas Condiciones. Previamente a la aplicación de la medida se oír al trabajador afectado y a la Representación Sindical, en los términos del artículo 26 de estas Condiciones.

En el supuesto de la fracción XVIII del artículo 80, el INACIPE además de la suspensión lo remitirá al Ministerio Público Federal que corresponda.

Además la suspensión se aplicará en los siguientes casos:

I. Un día de suspensión por dos retardos mayores en que incurra el trabajador en el término de un mes, siempre que hubiese prestado servicios esos días con autorización expresa del jefe de la unidad correspondiente;

II. Un día de suspensión por cada siete retardos menores en que incurra el trabajador en el término de un mes;

Para los casos en que el trabajador reincida reiteradamente en estos supuestos, se estará a lo previsto por el artículo 46 fracción V, inciso i) de la Ley.

Artículo 170.- Las remociones a unidad administrativa de trabajo distinta, se efectuarán con el objeto de mantener la disciplina, y el buen desarrollo del trabajo, en los casos de reincidencias en la violación de las fracciones I, III, IV, V, VIII, IX, X, XIII, XV y XIX del artículo 79 y VII, IX, X, XXIV y XXXIV del artículo 80 de estas Condiciones.

Artículo 171.- Hará el cese de los efectos del nombramiento del trabajador cuando

incurra en violaciones, se configuran las causales previstas en el artículo 46 de la Ley y en los artículos 79 y 80 de estas Condiciones.

Artículo 172.- Las faltas o reincidencias en que incurran los trabajadores y que no tengan sanción expresamente establecida en estas Condiciones, darán lugar a la que determine el INACIPE, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores, de entre las consideradas en el artículo 163 de este Ordenamiento, según su gravedad y las circunstancias que concurran en cada caso.

Artículo 173.- Las sanciones previstas en éste Capítulo se aplicarán con independencia de la procedencia de las disposiciones aplicables en materia de responsabilidades administrativas de los servidores públicos, así como de la aplicación de las normas penales o civiles que correspondan en su caso, de conformidad con las Leyes respectivas.

### ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Primero.- En cumplimiento a lo establecido por el artículo 90 de la Ley, las presentes Condiciones entrarán en vigor a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal.

Segundo.- Las presentes Condiciones dejan sin efecto las anteriores, con vigencia a partir del 13 de octubre de 2004.