



SISTEMA JALISCIENSE DE RADIO Y TELEVISIÓN

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Este documento se elabora en cumplimiento del “TÍTULO SÉPTIMO”, Capítulo “V”, artículos 422 a 425 de la Ley Federal del Trabajo para lo cual se constituyó la Comisión Mixta para la creación del Reglamento Interior del Trabajo de conformidad al artículo 424 de la Ley, la que resuelve aprobar el presente Reglamento Interior de Trabajo, misma que se adjunta para su depósito ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco.

La comisión mixta para la elaboración del reglamento quedó integrada por los CC. Alma Delia Chávez Escalante y Jorge Ariel Aguilera González, en su carácter de representantes de los empleados sindicalizados y no sindicalizados, por parte del Organismo los CC. Sergio Ramírez Robles en su carácter de Director General cuyas facultades obran en el Decreto de Creación Número 24561/LX/13 del Congreso del Estado de Jalisco y Mayra Gabriela Sandoval Prado en su carácter de Directora de Administración y Finanzas.

El presente Reglamento contiene disposiciones obligatorias para los trabajadores en el desarrollo de sus labores en el **Organismo Público Descentralizado Sistema Jalisciense de Radio y Televisión** con domicilio en calle Francisco Rojas González 155 esquina con Av. México, colonia Ladrón de Guevara, código postal 44600 en la ciudad de Guadalajara, Jalisco; calle Océano Pacífico # 201 Palmar de Aramara en Puerto Vallarta, Jalisco; y los domicilios futuros del Organismo.

De acuerdo con lo que dispone la “Ley Federal del Trabajo” se formula el presente Reglamento que normará las relaciones de Obrero-Patronales en el desarrollo del trabajo y su realización.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- En el curso de este reglamento se denomina, con el objeto de simplificar, las siguientes definiciones convencionales:

A) Organismo: **Organismo Público Descentralizado Sistema Jalisciense de Radio y Televisión**

B) Trabajadores: a los que presten sus servicios en el Organismo Público Descentralizado Sistema Jalisciense de Radio y Televisión ya sea un trabajo material, intelectual o de ambos géneros.

C) Decreto: Decreto de Creación Número 24561/LX/13, mediante el cual se crea el Organismo Público Descentralizado Sistema Jalisciense de Radio y Televisión del Gobierno del Estado de



Jalisco, emitido por el H. Congreso del Estado de Jalisco, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Jalisco con fecha de 07 de Diciembre del 2013.

D) Reglamento: Reglamento Interior Del Organismo Público Descentralizado Sistema Jalisciense de Radio y Televisión.

E) Ley: Ley Federal de Trabajo.

Segunda.- El presente Reglamento Interior de Trabajo es de carácter general en todas las categorías y puesto en el citado Organismo y tendrá aplicación en todos los departamentos. Se repartirá entre todos los trabajadores del Organismo. Están obligados los trabajadores a cumplir con los convenios, acuerdos, reglamentos y demás ordenamientos que sean de carácter obligatorio y no sean contrarios a las disposiciones legales aplicables o entre sí, los trabajadores del organismo realizarán sus labores con esmero y el profesionalismo requerido para cumplir con el objeto del Organismo, actividades que deberán desempeñar en apego a los manuales y demás documentos que regulen el funcionamiento de cada dirección, coordinación, jefatura o área.

Tercera.- Todos los trabajadores al servicio del Organismo y los que ingresen posteriormente, deberán acatar para el desempeño de su trabajo las disposiciones contenidas en este reglamento, así como las circulares, avisos y ordenes que expida el Organismo ocasionalmente o que se den por conducto de los jefes o supervisores autorizados por el Organismo.

Cuarta.- El Organismo Público Descentralizado Sistema Jalisciense de Radio y Televisión creado mediante el Decreto de Creación Número 24561/LX/13, emitido por el H. Congreso del Estado de Jalisco, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Jalisco con fecha de 07 de Diciembre del 2013, es un Organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Jalisco; que tiene como objeto principal Operar las frecuencias de radio y televisión permisionadas dentro del Estado, Prestar servicios de Comunicación e información públicos, difundir la cultura en la sociedad jalisciense entre otros. Para el cual los trabajadores al servicio del Organismo deberán ejecutar el trabajo para el que fueron contratados, así como todas aquellas labores que directamente o indirectamente se relacionen con el mismo, con la intensidad, probidad y cuidado que son necesarios para lograr la calidad.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN

Artículo 1.- Para la creación de nuevos puestos y la contratación de nuevo personal de base EL ORGANISMO estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Decreto de Creación Número 24561/LX/13, por ello se estará sujeto a contar exclusivamente con el personal que en el presupuesto anual de egresos se autorice. Para efectos de la contratación y en apego a lo que señala el artículo 14 fracción IX del citado Decreto, es el Director General del Organismo el único facultado a nombrar y remover al personal del EL ORGANISMO, atendiendo siempre las limitantes dispuestas en las fracciones VIII y IX del Decreto.

Artículo 2.- Para los efectos enunciados en este capítulo sólo existen trabajadores de base y de confianza, quienes pueden ser contratados bajo las siguientes modalidades:



A) planta, son aquellos que desempeñan un servicio que constituye una necesidad permanente dentro de EL ORGANISMO y que forma parte de sus actividades normales, constantes y uniformes, figurando en el tabulador aprobado en el presupuesto de egresos anual, el puesto y salario que devenga, bien sea por jornada, unidad de obra o cualquiera otra forma, cuando:

I.- Sean contratados por tiempo definitivo (sin sujetarse a periodo de prueba o capacitación inicial en términos de la Ley Federal del Trabajo).

II.- Siendo contratados por tiempo determinado o por obra determinada subsista la materia de trabajo por tiempo indefinido y haya vencido el término fijado o concluido la obra.

III.- Sean contratados por tiempo indeterminado y se haya establecido periodo a prueba, y laborado el tiempo estipulado en el contrato que se celebre y en el caso de existir la prórroga, haya laborado posterior al tiempo límite de la misma o en su caso más de 180 y se le notifique la continuación a que se refiere el artículo 39-A de la Ley. Caso contrario, esto es cuando no se le notifique la prórroga o continuación, no será considerado de planta.

IV.- Sean contratados por tiempo indeterminado sujeto a Capacitación Inicial y haya laborado el tiempo estipulado en el contrato que se celebre y en el caso de existir la prórroga, haya laborado posterior al tiempo límite de la misma o en su caso más de seis meses y se le notifique la continuación a que se refiere el artículo 39-B de la Ley. Caso contrario, esto es cuando no se le notifique la prórroga o continuación, no será considerado de planta

B) Trabajadores de temporada, son aquellos que aunque ingresen a prestar sus servicios en labores a las que se refiere el inciso que antecede, lo hagan exclusivamente durante las temporadas de mayor demanda del producto o de mayor intensidad y carga laboral.

C) Son trabajadores eventuales aquellos que aunque ingresen a prestar sus servicios en las labores normales de EL ORGANISMO, lo hagan con una duración limitada por la misma índole del trabajo o por substitución temporal de trabajadores de planta.

D) Son trabajadores accidentales los que ingresen a prestar sus servicios en actividades de carácter accidental o extraordinario, que no pertenecen a las que normalmente se desarrollan en EL ORGANISMO; estos trabajadores podrán ser seleccionados libremente por EL ORGANISMO.

Los contratos de temporada, eventuales, capacitación inicial y accidentales, se darán por terminados sin responsabilidad para EL ORGANISMO, una vez que hayan desaparecido las causas que les dieron origen, a cuyo efecto el trabajador firmará también la boleta con que EL ORGANISMO lo mandó, en los dos primeros casos, en la que se indicará el carácter temporal y la fecha tentativa de terminación del contrato de trabajo, quedando a juicio de EL ORGANISMO la determinación de la fecha en que han de darse por concluidos estos contratos, dentro del criterio establecido en esta cláusula.

Cuando por necesidad de la operación en EL ORGANISMO, sea necesario que los trabajadores que forman parte del contrato, presten sus servicios en otro puesto o actividad diferente a la de su puesto titular, estos se obligan a llevar a cabo las actividades encomendadas, obligándose así mismo EL ORGANISMO a respetar el sueldo tabulado del trabajador. Previa anuencia por escrito del trabajador conservando en todo momento sus derechos.



Artículo 3.- Los contratos se realizarán en apego a lo dispuesto por los artículos 24 y 25 de la Ley. La característica específica de la relación laboral de cada trabajador se establecerá conforme a los artículos 9, 37, 39 y relativos de la Ley.

Artículo 4.- Son requisitos de admisión:

- I.- Presentar solicitud en la forma oficial que al respecto se determine.
- II.- Los hombres mayores de 18 años, deberán acreditar que han cumplido o que están cumpliendo con el Servicio Militar Nacional.
- III.- Tener la escolaridad o los conocimientos necesarios y cubrir los requisitos específicos que para su efecto se señalen.
- IV.- Poseer buena salud y no tener impedimento físico o mental para el trabajo, lo que se comprobará con los exámenes médicos correspondientes.
- V.- Además de los anteriores requisitos, los aspirantes deberán sustentar y probar los exámenes psicométricos, técnicos o de conocimiento, que a juicio del Organismo se estimen necesarios para el desempeño del puesto.
- VI.- Carta de no antecedentes penales.
- VII.- Constancia de no inhabilitación expedida por la Contraloría del Estado.
- VIII.- Presentar la documentación que juzgue pertinente El Organismo: (Certificado de estudios, cartas de recomendación, RFC, Número de afiliación del IMSS, acta de nacimiento, fotografías, etc.)

Los profesionales, además de los requisitos generales, deberán presentar los documentos que a juicio de El Organismo, acrediten los conocimientos que ostentan.

Artículo 5.- Los extranjeros independientemente de satisfacer los requisitos, deberán acreditar su correcta calidad migratoria y que se encuentran autorizados por El Organismo de Gobernación para el desempeño de sus actividades remuneradas. Sin que puedan rebasar los límites establecidos en el artículo 7 de la Ley respecto de los extranjeros. Los profesionales deberán comprobar que cuentan con la autorización de la Dependencia competente, en los casos que corresponda, para el ejercicio de la profesión de que se trate.

Se preferirá, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes hayan servido al Organismo satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén en términos del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo. Los asensos se otorgarán cuando a la Junta de Gobierno apruebe la creación de plazas y que de la plantilla de Egresos Anual se desprenda la posibilidad de nuevas plazas, de la creación o liberación de la plaza en concurso se concederá siempre que el Director General consienta el movimiento, quien



atenderá la propuesta de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Permanencia, lo anterior en atención al Reglamento Interno del Organismo y al artículo 14 fracción IX del Decreto.

CAPÍTULO III DEL SALARIO Y LAS PRESTACIONES

Artículo 6.- El sueldo o salario constituye la cantidad de dinero que el Organismo se compromete a pagar, de manera regular y periódica al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones establecidas.

Artículo 7.- Los salarios de los Trabajadores serán los que conforme a la Ley se asignen para cada puesto en los presupuestos de Egresos respectivos.

Artículo 8.- El pago de los salarios se efectuará en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios; se hará en moneda de curso legal, principalmente mediante depósitos que se realizarán en las Instituciones Bancarias designadas para tal efecto, a través de sistemas electrónicos, previa aceptación por escrito del trabajador para la recepción del pago en cualquiera de los sistemas anteriormente señalados, un día antes de los 15 y último de cada mes.

Para los trabajadores que tengan interés en que el pago de su salario se cubra de manera diversa a la anteriormente señalada, será necesario que el interesado lo señale por escrito y para tal efecto el pago se podrá realizar a través de cheques nominativos.

Artículo 9.- El pago se realizará en días laborables, durante la jornada de trabajo o el día anterior si no fuera laborable. En el caso de los sistemas electrónicos, el trabajador deberá firmar la lista de nómina, y se le entregará el recibo de depósito correspondiente.

Artículo 10.- Se entregará quincenalmente a los trabajadores ayuda de despensa y apoyo a transporte, los cuales deberán estar homologados al Tabulador de sueldos comprendido en el presupuesto de egresos anual.

Artículo 11.- Los Trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que equivaldrá a 50 días de salario libre de descuento, o la parte proporcional que corresponda de conformidad con los días laborados en el período correspondiente. Este estará comprendido en el presupuesto de egresos. Dicho aguinaldo será proporcionalmente tomado en cuenta las inasistencias, licencias sin goce de sueldo y sanciones impuestas.

Esta prestación será pagada de la siguiente manera, el equivalente a 25 días de salario de cada trabajador a más tardar el último día de marzo de cada año y 25 días de salario de cada trabajador, menos sus deducciones a más tardar el día 15 de diciembre de cada año.

Artículo 12.- Por cada 5 años de servicios efectivos, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los presupuestos de egresos correspondientes se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

Artículo 13.- Las retenciones, descuentos o deducciones al salario, se realizarán conforme lo señalan los artículos 103 y 110 de la Ley, así como por sanciones aplicadas por faltas y retardos,



sujetándose a las Leyes y disposiciones reglamentarias y efectuándose por el Organismo; y descuentos o deducciones del sueldo cuando se trate de:

1. Deudas contraídas con la entidad pública por concepto de anticipos de pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.
2. Aquellos ordenados en la dirección de Pensiones del Estado.
3. Los descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para cubrir el pago de alimentos que fuesen exigidos a los trabajadores.
4. Deducciones correspondientes al pago de prestaciones a Los Trabajadores como IMSS, fondo de vivienda, fondo de ahorro y sistemas de ahorro para el retiro.
5. De aportaciones sindicales.

Artículo 14.- Es nula la sesión de sueldo a favor de otras personas.

Artículo 15.- El pago del salario deberá hacerse directamente al trabajador, en caso de que se encuentre imposibilitado podrá autorizar a otra persona para que lo reciba a su nombre mediante carta poder suscrita ante dos testigos, pudiendo ser estos familiares directos o trabajadores del organismo.

Artículo 16.- El Organismo a través de Recursos Humanos retendrá y cancelará los cheques emitidos a nombre del trabajador con fecha posterior a su baja o bien cuando se expidan por concepto de salarios no devengados.

Artículo 17.- Se dará un incentivo correspondiente al pago de una quincena, siempre que lo autorice el Congreso del Estado, según anteproyecto de presupuesto, esta será efectiva en la segunda quincena del mes de septiembre.

Artículo 18.- Se entregará una gratificación a los trabajadores del organismo que se jubilen por años de servicio, alcanzando mínimo los 30 años de antigüedad, esta constará de una quincena ordinaria al día de su jubilación conforme a disponibilidad presupuestal del organismo.

Artículo 19.- El Organismo organizará los siguientes eventos:

En el día de la madre, un desayuno para las madres trabajadoras del Organismo, según la disponibilidad presupuestal.

Artículo 20.- El salario será uniforme para cada una de las categorías y estará determinado en el presupuesto de egresos de acuerdo a la capacidad económica del Organismo, sin que pueda ser disminuido por ningún concepto.

En 2016 la carga horaria de todos los trabajadores será de 8 horas diarias, 40 semanales, sin excepción. Para 2017, todos los trabajadores deberán estar homologados en cuanto a sus actividades recibiendo el salario correspondiente a sus pares en otras áreas de gobierno, lo anterior se sujetará a la disponibilidad presupuestal asignada al Organismo.

En caso de que no se den las situaciones anteriormente descritas EL SINDICATO tendrá la posibilidad de negociar un aumento al salario con EL ORGANISMO.



El monto de las compensaciones se sujetará a la disponibilidad presupuestal y será autorizada por el titular, no pudiendo ser mayor del 100% del sueldo nominal del Trabajador.

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO

Artículo 21.- Jornada de trabajo es el tiempo comprendido de una hora a otra determinada, durante la cual el trabajador, en forma continua o discontinua, desarrolla sus funciones en algunas de las jornadas de trabajo establecidas en el presente reglamento; pudiendo modificarse de acuerdo a las necesidades reales del servicio, sustentando dicha medida en la previa notificación por escrito al trabajador y escuchando en caso necesario la opinión del sindicato, siempre y cuando así lo solicite el trabajador.

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

Artículo 22.- La jornada semanal de trabajo será conforme a la Ley, de 30 o 40 horas según la jornada que se desprenda del contrato individual de los trabajadores.

Con base en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, se distribuirá el horario preferentemente de Lunes a Viernes. Para el caso de que el horario asignado y laborado no complete el total de horas semanales contratadas y pagadas no implicará disminución del horario de labores.

La jornada de trabajo deberá desarrollarse tomando en consideración el tipo de trabajo que preste para EL ORGANISMO, pudiéndose utilizar horarios continuos o discontinuos a juicio del titular del Organismo, sólo en casos ordinarios y con la anuencia del trabajador por escrito.

Si a criterio del "Organismo" se requiere que las horas no laboradas en la semana se distribuyan en algún día de lunes a viernes o el día sábado, los trabajadores se obligan a prestar sus servicios en ese tiempo contratado.

Artículo 23.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas en la jornada máxima, podrá hacerse considerando estas como extraordinarias y nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas en una semana.

Artículo 24.- Los trabajadores deberán observar puntualidad a las horas de entrada y salida de sus labores, así como en el horario utilizado para tomar alimentos y/o descansar.

Artículo 25.- Las horas extraordinarias sólo se justificarán por razones imperiosas, si el servicio lo requiere y siempre que una situación transitoria las demande, para lo cual será necesario que los directores de área, soliciten previamente la autorización respectiva a la Dirección de Administración y Finanzas y a Dirección General; en casos de fuerza mayor, los directores de área podrán ordenar la prestación de servicio extraordinario justificando posteriormente los casos por escrito a la Dirección de Administración y Finanzas. Para el pago de tiempo extraordinario de trabajo se estará lo dispuesto por los artículos 67 y 68 de la Ley.



CAPÍTULO V

ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 26.- El sistema de control de asistencia, puntualidad y permanencia en el Trabajo, será a través de registro en los relojes digitales que para tal efecto se encuentran en los centros de trabajo. El registro correspondiente se efectuará al inicio y conclusión de las labores; a excepción de aquellos trabajadores que con motivo de sus funciones sean autorizados a registrar su asistencia en el Trabajo, una sola vez dentro de su horario; así mismo se exceptúa del registro correspondiente a los Trabajadores que por la naturaleza de sus actividades, no se desempeñen dentro de los centros de trabajo.

Artículo 27.- Para el registro de entrada, los trabajadores gozarán de una tolerancia de 15 quince minutos a partir de la hora señalada para el inicio de la jornada.

Artículo 28.- 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 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 autorización del Director del área administrativa respectiva, en cuyo caso se considerará retardo mayor.

Artículo 29.- Cuando el encargado del área de la adscripción del trabajador justifique una inasistencia, El Organismo no tomará medida disciplinaria alguna.

Artículo 30.- Los jefes de las Unidades Administrativas podrán autorizar hasta dos retardos al mes a un mismo trabajador. En este caso deberán notificarlo a la unidad de Recursos Humanos a través del formato establecido a más tardar al quinto día hábil del último retardo.

Artículo 31.- Se considerarán como faltas injustificadas de asistencia del trabajador, los siguientes casos:

I.- Cuando no registre su entrada o salida.

II.- Si el trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria sin autorización de sus superiores y regresa únicamente para registrar su salida, sin perjuicio de que para el caso de incurrir en lo previsto por el artículo 47 de la Ley se aplicará la sanción correspondiente.

III.- Si el trabajador no presenta la justificación o comprobante correspondiente, o los documentos que para tal efecto solicite la Dirección de Administración y Finanzas.

Artículo 32.- 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 y a la unidad de Recursos Humanos dentro de las 24 veinticuatro horas siguientes al inicio de su horario de trabajo. La omisión de tal aviso se considerará como falta injustificada.

Artículo 33.- El control de permanencia en el trabajo, tendrá por objeto verificar que los trabajadores desempeñen ininterrumpidamente sus funciones, con la intensidad y la calidad previstas en el presente reglamento.



Artículo 34.- El empleado que por enfermedad no se presente a desempeñar sus funciones en día laboral deberá avisar a la Dirección de Administración y Finanzas, a la dirección de área correspondiente y presentar incapacidad expedida por el IMSS al área de Recursos Humanos.

CAPÍTULO VI LA INTENSIDAD, CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 35.- Los Trabajadores en el desempeño de sus funciones realizarán las actividades continuas que por su propia naturaleza debe ser de la más alta calidad.

Artículo 36.- El trabajo deberá desempeñarse con la intensidad y calidad que se determinan en este reglamento y demás disposiciones aplicables, por la particularidad de los servicios que prestan.

Artículo 37.- 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 38.- 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 39.- 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.

Artículo 40.- El Organismo, atendiendo la opinión de la Comisión de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, establecerá niveles promedio de productividad para cada puesto, además de la intensidad, calidad diligencia, eficacia y eficiencia, mencionados en el presente capítulo, considerará los factores relativos a responsabilidad, disciplina, asistencia, puntualidad y permanencia en la prestación del servicio.

Artículo 41.- Productividad es la calidad de la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados.

CAPÍTULO VII LA CAPACITACIÓN

Artículo 42.- EL ORGANISMO facilitará a los trabajadores los medios que permitan elevar su productividad y nivel de vida, mediante la impartición de los planes y programas de capacitación y adiestramiento previstos en los artículos 153 al 153-X de la Ley Federal del Trabajo y se impartirá bajo las siguientes cláusulas:

- a) La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad estará integrada de forma bipartita y paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de **EL ORGANISMO** todos con igual número de suplentes.



- b) De conformidad con lo dispuesto por el capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, **EL ORGANISMO** proporcionará capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior. Según el presupuesto aprobado.

El adiestramiento tendrá por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en **EL ORGANISMO**;
- II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;
- III. Incrementar la productividad; y
- IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

Artículo 43.- Para cumplir con la cláusula anterior, **EL ORGANISMO** y Sindicato establecen que la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad decretará los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad, que abarque el total de los trabajadores de la negociación, mismos que estarán a disposición de las autoridades que establece la Ley; y será la encargada de :

- I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;
- II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;
- III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;
- IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad;
- V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

- a) Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes:
- I. Referirse a periodos no mayores de dos años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-B;
 - II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en **EL ORGANISMO**;
 - III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento



al total de los trabajadores de **EL ORGANISMO**;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; y

V. Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.

- b) Los programas de capacitación se impartirán dentro de las horas de trabajo, las excepciones a lo anterior serán acordados por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.
- c) La capacitación y adiestramiento será proporcionada por **EL ORGANISMO** mediante personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados; que se designen para cada plan o programa y quienes estarán autorizados y registrados por El Organismo del Trabajo y Previsión Social.

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a asistir puntualmente a los cursos, sesiones y demás actividades que formen parte del curso, cumplir con los programas respectivos y presentar los exámenes de evaluación de conocimiento, competencia laboral y aptitud que les sean requeridos.

A los trabajadores que hayan aprobado los exámenes de capacitación y adiestramiento, se les expedirán las constancias de competencia o habilidades laborales respectivas, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad; constancias que se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- d) El Sindicato y **EL ORGANISMO** convienen en que la Capacitación y el Adiestramiento abarca todos los puestos, ocupaciones niveles o categorías declaradas en la nómina de el ORGANISMO.
- e) El Sindicato acepta que de acuerdo a las etapas durante las cuales se deba impartir toda Capacitación y Adiestramiento al total de los trabajadores sindicalizados de EL ORGANISMO la formación de los grupos de estos se hará con la participación de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad de que trata la cláusula A, organismo bipartito que deberá tomar los siguientes criterios de referencias:
 - I. La antigüedad del trabajador en EL ORGANISMO.
 - II. El que el trabajador tenga a su cargo una familia.
 - III. El nivel alcanzado por el trabajador.
- f) Si algún trabajador desea capacitarse y adiestrarse para alguna actividad o puesto distinto al que ocupa en la Empresa, solo podrá hacerlo, cuando reúna las características psicosomáticas que requiera la ocupación de que se trate, no se afecten los derechos de otro trabajador y las necesidades de la Empresa permitan su asimilación en el puesto o actividades para el cual fue capacitado o adiestrado.
- g) De acuerdo con la cláusula de admisión, EL ORGANISMO y Sindicato determinarán la forma en que se capacitará y adiestrará quienes pretendan ingresar a laborar en la negociación.



- h) El Sindicato y EL ORGANISMO reconocen plena validez, para efectos de promociones y ascenso a las constancias de habilidades que la entidad instructora expida a los trabajadores de la Empresa que aprueben los exámenes correspondientes, siempre y cuando tales constancias se encuentren autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

EL ORGANISMO y Sindicato convienen que los ascensos, las vacantes o transitorias o los puestos de nueva creación, serán cubiertos conjugando las aptitudes, conocimientos, derechos de antigüedad, etc. En los términos de la Ley, del contrato colectivo de trabajo y los establecidos en el presente Reglamento.

CAPÍTULO VIII DE LAS FACULTADES Y OBLIGACIONES DE EL ORGANISMO

Artículo 44.- Son facultades y obligaciones del Organismo en la relación laboral con los trabajadores:

I.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren y a quienes representen la única fuente de ingreso familiar.

II.- Cumplir con las disposiciones aplicables en materia de Higiene y de prevención de accidentes.

III.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para el desarrollo de las funciones que tengan asignadas.

IV.- 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.

V.- Proporcionar vestuario a los trabajadores que por las características de las funciones del puesto que desempeñen lo justifiquen.

VI.- Conceder licencia a sus trabajadores sin menoscabo de sus derechos y antigüedad en los siguientes casos:

- a)** Para el desempeño de comisiones sindicales, se otorgará tres licencias, por todo el tiempo que dure el cargo de la comisión sindical en la dependencia al:
Secretario General, Secretario de Organización y al Secretario de Actas y acuerdos..
- b)** Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras funciones en Dependencia diferente a su adscripción.
- c)** Para desempeñar cargos de elección popular.
- d)** Para el disfrute de becas en los términos de estas condiciones.
- e)** A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales,

VII.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para que cumplan con sus obligaciones sindicales en elecciones, congresos, asambleas o reuniones, sin perjuicio de la prestación normal del servicio.



VIII.- Conceder a los trabajadores días económicos, en los términos de estas condiciones, ya que este es un derecho adquirido según lo dispuesto por el Decreto.

IX.- Conceder a los trabajadores el descanso a que tienen derecho.

X.- En caso de muerte del trabajador, se pagará a la persona, preferentemente del familiar del fallecido, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral, tres meses de sueldo como ayuda para estos gastos. Esta prestación se otorgará, sin perjuicio de lo que al respecto establezcan diversas leyes.

XI.- Acatar en sus términos los laudos que emitan las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

XII.- Brindar el apoyo económico que acuerden el organismo y el sindicato para la organización de los festejos y eventos que efectúe el último en la medida de las posibilidades logísticas y económicas del primero.

XII.- Apoyar los trámites de sus trabajadores ante otras entidades obligadas legalmente a otorgarles prestaciones económicas y asistenciales.

XIII.- Hacer las deducciones a los salarios de los trabajadores, que solicite el sindicato, siempre que estén ajustadas en términos de Ley.

XIV.- Apoyar dentro de sus posibilidades económicas los programas que el sindicato le presente para el desarrollo físico de los trabajadores.

XV.- 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 que tengan derecho, hasta que se emita una resolución que cause ejecutoria.

XVI.- Levantar actas circunstanciadas en los casos de accidentes de trabajo.

XVII.- Asignar labores que por su naturaleza no impliquen menoscabo en la salud, a los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional, una vez que sean dados de alta, siempre y cuando se adapten a sus aptitudes o facultades físicas, reduciendo el riesgo de sufrir nuevamente la lesión.

XVIII.- Suministrar a sus trabajadores pasajes, viáticos y gastos, cuando se vean obligados a trasladarse de un lugar a otro por necesidades del servicio, o por las comisiones encomendadas según corresponda.

XIX.- Cumplir con los planes y programas de capacitación previstos por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

XX.- Abstenerse de utilizar los servicios del personal dentro de su horario de trabajo, en labores ajenas a las oficiales, de acuerdo a su nombramiento o comisión.



XXI.- Fijar las condiciones Generales de Trabajo, en los términos de Ley.

XXII.- Hacer efectivas las deducciones de sueldos que soliciten la Dirección de Pensiones del Estado y la Autoridad Judicial competente en los casos especificados en la Ley.

XXIII.- Las dispuestas en los artículos 132 y 133 de la Ley y las demás que establezcan las Leyes y Reglamentos aplicables, respecto de las materias a que se refiere el presente capítulo.

CAPÍTULO IX DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 45.- Además de los derechos que consagran las Leyes, los trabajadores tendrán los siguientes:

I.- 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, siempre y cuando se justifique la medida, y se le indique al trabajador por escrito.

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

III.- Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan, derivadas de riesgo de trabajo.

IV.- Recibir apoyo para realizar los trámites ante otras Entidades obligadas legalmente a otorgar prestaciones económicas y sociales.

V.- No ser suspendido o separado de su empleo, salvo en el caso de que el trabajador incurra en las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley, en cuyo caso el Organismo podrá proceder en los términos del mismo numeral.

VI.- Permanecer en su lugar de adscripción, jornada y horario de trabajo, salvo en los siguientes casos:

- a) Por comisión conferida por su superior inmediato, previamente justificada.
- b) Por incapacidad médica o comprobante de asistencia a consulta expedida por el IMSS o por los Servicios Médicos del Estado;
- c) Por días económicos debidamente autorizados, y
- d) Por causa de siniestro grave, que ponga en peligro la vida de los trabajadores, o cuando así lo disponga El Organismo, las autoridades de Protección, Prevención, de Salud, y demás facultadas para la prevención de desastres.

VII.- Ser tratado en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales y subalternos.

VIII.- Disfrutar los descansos y vacaciones que fija la Ley y estas condiciones.

IX.- Obtener licencias y días económicos, de conformidad con lo que dispone la Ley, y estas condiciones.



X.- Ocupar el puesto que desempeñaba, al reintegrarse al servicio después de ausencia por enfermedad, maternidad, licencia o días económicos otorgada en términos de Ley.

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

XII.- A solicitud por escrito del sindicato al Organismo, obtener permisos para cumplir con sus obligaciones sindicales en elecciones, congresos, asambleas y reuniones, sin perjuicio de la prestación normal del servicio.

XIII.- Recibir cursos de capacitación especializada.

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

XV.- Recibir vestuario y equipo especial cuando las funciones del puesto lo justifiquen.

XVI.- Participar en las actividades sociales, deportivas y culturales que organicen El Organismo y el sindicato.

XVII.- Renunciar a su empleo, cuando así convenga a sus intereses.

Artículo 46.- Son obligaciones de los trabajadores, además de las que les imponen las Leyes, las siguientes:

I.- Cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia.

II.- Presentarse a sus labores aseado y vestido decorosamente. El personal que lo requiera deberá usar el uniforme y equipo que en su caso proporcionará el Organismo.

III.- Coadyuvar con toda eficacia dentro de sus atribuciones o funciones, a la realización de los programas que se establezcan como objetivo del Organismo y guardar en todos sus actos completa lealtad a este.

IV.- Ser respetuoso y atento con sus superiores, iguales y subalternos.

V.- Abstenerse de realizar malos tratos contra sus jefes o compañeros dentro o fuera de las horas de servicio, sin perjuicio de que se incurra en la conducta señalada en el artículo 47 de la Ley.

VI.- Desempeñar su puesto en el lugar que le sea señalado dentro de su adscripción, o comisión.

VII.- Permanecer a disposición de sus jefes, aún después de su jornada normal, para colaborar en caso de urgencia o siniestros que pusieren en peligro la vida de sus compañeros o de las personas que se encuentren en El Organismo o cualquier bien de ésta. Una vez que concluye la causa que motivó la disposición extraordinaria del trabajador, éste podrá reintegrarse a sus actividades cotidianas.

VIII.- Obedecer las órdenes o instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios de las funciones de su puesto, o comisión. En ningún caso estarán obligados a acatarlas, cuando de su ejecución pudiera desprenderse la comisión de algún delito, en cuyo caso hará del



conocimiento al superior de mayor jerarquía, aún cuando no pertenezca al área de labores, y quien dará parte a las autoridades competentes, sin perjuicio de que el trabajador por sí mismo acuda ante dichas instancias.

IX.- Asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia.

X.- Tratar con cortesía y diligencia al público, clientes, proveedores, jefes y compañeros.

XI.- Hacer entrega de los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya administración o guarda estén bajo su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables y con sujeción a estas condiciones.

XII.- Presentarse en el lugar de la nueva adscripción, al día siguiente en que se le haya notificado al trabajador de la misma. En el caso de que por la ubicación de la nueva área de trabajo, implique cambio de residencia o exista dificultad para trasladarse, se dispondrá de un plazo no mayor de 06 seis días hábiles contando a partir de la fecha en que hubiere concluido la entrega de los asuntos a su cargo, para que se presente a laborar.

XIII.- Procurar la mejor armonía posible entre las Unidades Administrativas del Organismo; así mismo entre las Dependencias y Entidades en los asuntos oficiales, a que sea encomendado por el Organismo.

XIV.- Notificar por escrito a la Unidad de Recursos Humanos, los cambios de domicilio.

XV.- Responder al manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que se les confíen con motivo del desempeño de sus funciones.

XVI.- 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 solo sufran el desgaste propio de su uso normal.

XVII.- 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.

XVIII.- Emplear con la mayor economía los materiales que les fueren proporcionados para el desempeño de sus labores.

XIX.- Reintegrar dentro del plazo no mayor a dos meses, los pagos que se le hayan hecho de manera indebida.

XX.- Avisar a sus superiores de los accidentes de trabajo que sufran sus compañeros.

XXI.- Cumplir con las comisiones que por necesidad del servicio se les encomiende en lugar, horario o adscripción distinto del que estén desempeñando habitualmente sus labores.

XXII.- Dar a conocer a la Unidad Administrativa de su adscripción o a la unidad de Recursos Humanos, los datos de carácter personal indispensables para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y previsión social.



XXIII.- Entregar reporte de trabajo de las actividades realizadas inherentes al puesto, mismo que deberá de elaborarse y entregarse al jefe inmediato o al área de Recursos Humanos a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes a haberlas efectuado, el representante del ORGANISMO quien reciba el reporte firmará el acto y entregará acuse de recibo al trabajador.

XXIV.- Entregar dentro de los tres días hábiles siguientes a haber recibido una orden de trabajo, comisión o encargo, el debido reporte por escrito de sus actividades; mismo que deberá de entregar de manera diaria hasta la terminación de la encomienda, cuando elaborará y entregará el reporte de terminación.

XXV.- Los trabajadores estarán obligados a resguardar por un periodo de un año los acuses de los reportes de trabajo debidamente firmados por el representante de EL ORGANISMO, los jefes de área o el departamento de Recursos Humanos. En el entendido de que de no existir acuse se tendrá como no presentado y en su caso desobedeciendo a las ordenes o realización del trabajo para el cual fue contratado.

Artículo 47.- Queda prohibido a los Trabajadores, sin perjuicio de lo que la ley señala, para el caso de acreditarse alguno de los siguientes supuestos:

I.- Realizar dentro de su horario de trabajo, labores ajenas a las propias del puesto y cargo.

II.- Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares ajenos a los del Organismo.

III.- Desatender su trabajo injustificadamente, aún cuando permanezcan en su sitio, así como distraerse o provocar la distracción de sus compañeros con actos que no tengan relación con el trabajo.

IV.- Ausentarse de sus labores dentro de su jornada, sin el permiso correspondiente.

V.- Omitir o retrasar el cumplimiento de las obligaciones que les imponen 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 Organismo, a que desobedezcan a la autoridad, dejen de cumplir con sus obligaciones o 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 de utilizar los útiles y herramientas que se suministren, para funciones diferentes al que estén destinados.



X.- Proporcionar informes o datos a los particulares sobre el Organismo y las dependencias con las que el mismo realiza sus funciones, sin la autorización necesaria.

XI.- Solicitar, insinuar o recibir gratificaciones u obsequios en relación con el despacho de asuntos oficiales, aún fuera de su jornada y horario de trabajo.

XII.- Hacer propaganda religiosa y política, dentro de los recintos oficiales.

XIII.- Organizar o hacer colectas, rifas y llevar acabo operaciones de compraventa o 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 o habilitados. Tampoco podrán retenerlos por encargo o a petición de otra persona, y sin previa indicación de la autoridad competente.

XV.- Marcar tarjetas, libretas o 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 sus registros de control de asistencia.

XVII.- Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo, de personas que no laboren para el Organismo, tratándose de asuntos personales que distraigan la labor que desempeña el trabajador. Cuando se trate de menores, deberán de justificar la necesidad ante su Jefe inmediato, quien podrá autorizar, bajo su responsabilidad, la permanencia del menor en el área.

VIII.- Sustraer de las oficinas y talleres útiles de trabajo, sin autorización dada por escrito a sus superiores.

XIX.- Portar armas durante la jornada y horario de trabajo, excepto en los casos en que, por razón de su puesto y funciones estén debidamente autorizados para ello, por la autoridad competente.

XX.- Penetrar en las oficinas fuera de su jornada y horario de trabajo, sin autorización del jefe, excepto en los casos de emergencia que así lo justifiquen.

XXI.- Celebrar reuniones o actos de cualquier índole en los centros de trabajo, en que se atente contra la integridad del Organismo o de los propios trabajadores.

XXII.- Tomar alimentos dentro de las oficinas en las horas de trabajo, salvo la autorización del superior inmediato.

XXIII.- Efectuar dentro de las oficinas festejos o celebraciones de cualquier índole, sin contar con la autorización del responsable de área, que corresponda.

XXIV.- Introducir a cualquier Unidad Administrativa del Organismo bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes, para su consumo o comercio, así como concurrir a sus labores bajo el efecto de los mismos, salvo que en este último caso, medie prescripción médica para su consumo.



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

XXVI.- Dejar el servicio para iniciar el disfrute de vacaciones o licencias que hubieren solicitado, sin haber obtenido la autorización respectiva por escrito.

XXVII.- Realizar actos inmorales o escandalosos u otros hechos en el centro de trabajo, que alteren el orden, la paz o las buenas costumbres, y que como consecuencia de estas conductas dañen la integridad personal de terceros.

XXVIII.- Prorrogar los descansos, sin autorización.

XXIX.- Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos; así como desperdiciar el material de oficina, aseo o sanitarios que suministre el Organismo.

XXX.- Desatender los servicios tendientes a conservar el aseo, la seguridad y la Higiene.

XXXI.- Destruir, sustraer, traspapelar o alterar cualquier documento o expediente intencionalmente.

XXXII.- Hacer uso indebido de las credenciales o identificaciones que expida el Organismo, u ostentarse como funcionario o como trabajador de otro nivel, área o Dependencia, sin serlo, así como emplear el logotipo o escudo oficial con fines ajenos a sus propias funciones.

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

XXXIV.- Dar referencias con carácter oficial sobre el comportamiento de empleados que hubieren tenido a sus órdenes, así como el proporcionar información de carácter personal de cualquier empleado o ex -empleado del Organismo.

XXXV.- En general, asumir o realizar cualquier actividad que se oponga a las disposiciones contenidas en las leyes y en estas condiciones.

Artículo 48.- El incumplimiento de las obligaciones o la ejecución de las prohibiciones, se hará constar en un acta que levantará el Jefe inmediato de la oficina correspondiente. También el trabajador que se percate de irregularidades podrá levantar acta con los requisitos de Ley.

Artículo 49.- Los trabajadores están obligados al pago de los daños que intencionalmente, o por negligencia causen en los bienes que están al servicio del Organismo, cuando dichos daños le fueren imputables; dándose en todos los casos intervención al sindicato, quien actuará como defensor.

Artículo 50.- El incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones que les impone el presente reglamento se sancionará conforme al Órgano de Control Disciplinario del Organismo, conforme a lo establecido en La Ley.



Artículo 51- De todas las sanciones que se impongan a Los Trabajadores, se dejará constancia en el expediente administrativo que del trabajador lleve el Organismo a través de la Dirección de Administración y Finanzas.

CAPÍTULO X DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL, PATENTES Y REGISTROS.

Artículo 52.- La atribución de los derechos al nombre, a la propiedad y explotación de las invenciones e innovaciones o cualquier patente y registro realizado en funciones del trabajo que se presta para el Organismo, se registrará por las normas siguientes:

I. El trabajador que efectúe el invento, innovación, tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención, patente o registro.

II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de las labores, actividades, tareas, necesidades y los procedimientos utilizados por el Organismo, por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al Organismo. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará de común acuerdo, atendiendo el presupuesto anual de egresos.

III. En caso que de las actividades que el trabajador preste para el Organismo se realice u obtenga una patente o registro, la propiedad y el derecho a la explotación corresponderán al Organismo, puesto que las actividades que fueron la causa están incluidas en el salario y demás prestaciones que los trabajadores y el Organismo han pactado como remuneración por los servicios que deriven de sus contrataciones.

CAPÍTULO XI DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS.

Artículo 53.- Los trabajadores disfrutarán de sus descansos semanales conforme lo establecido en el presente reglamento, el titular de El Organismo tendrá la facultad de determinar la forma en que las funciones y servicios que se consideren necesarios no se suspendan los fines de semana, sin menoscabo de que los trabajadores disfruten de dos días de descanso semanal, notificando al trabajador por escrito.

Artículo 54.- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar diariamente de 30 minutos para descansar y consumir alimentos, fuera o dentro de los centros de trabajo.

Para el caso de los trabajadores que tengan horario continuo especial, el período de descanso será establecido por su jefe inmediato.



Artículo 55.- Los descansos de las mujeres para alimentar a sus hijos, se sujetarán a lo establecido en la Ley, salvo que en jornadas acumuladas u horarios especiales en que se otorgarán en forma proporcional a su carga horaria.

Artículo 56.- Serán días de descanso obligatorio, los que señale el artículo 74 de la Ley, así como el 05 de Mayo, el 28 de Septiembre, el 12 de Octubre, el 02 de Noviembre y el 10 de mayo para las trabajadoras que sean madres; fuera de estos casos, únicamente se suspenderán las labores, cuando así lo disponga el Ejecutivo Estatal, o lo autorice el Titular de El Organismo. Para el caso del día de cumpleaños del trabajador, que se determinará conforme a su natalicio que aparezca en el Registro Federal de Contribuyentes es obligación de El Organismo otorgarle ese día, en el caso de excepción en que por necesidades del servicio deban seguir en su lugar de trabajo y se llegue a un acuerdo con el trabajador, gozará de este descanso cuando así lo acuerden con su superior conforme a las necesidades del primero.

Artículo 57.- Los trabajadores que por necesidad de servicio laboren en su día de descanso obligatorio serán retribuidos según lo establecido por la Ley.

Artículo 58.- Los períodos de vacaciones se homologarán a los que establezca el Ejecutivo del Estado, periodos que El Organismo difundirá a los Trabajadores, mediante la Unidad de Recursos Humanos y/o por conducto de los Sindicatos; sin que dichos periodos puedan rebasar las vacaciones a que tengan derecho conforme al contrato y la antigüedad de cada trabajador.

Artículo 59.- Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en los períodos que sean fijados en términos del artículo anterior. En el caso de excepción en que por las necesidades del servicio deban seguir en su lugar de trabajo, gozarán de este descanso cuando así lo acuerden con su superior conforme a las necesidades del primero.

Artículo 60.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio disfrutarán, cuando menos, de dos períodos anuales de vacaciones de 10 días laborales cada uno, en las fechas que se señalen con anterioridad, según el calendario y de acuerdo con las necesidades del servicio. En todo caso, se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos pendientes, para las que se utilizarán, de preferencia, los trabajadores que no tuvieren derecho a vacaciones.

Después del año vigésimo cuarto de servicios del trabajador, el periodo vacacional aumentará en dos días de vacaciones por cada cinco años de trabajo.

Artículo 61.- Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los 10 días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos vacacionales tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Artículo 62.- Los trabajadores que al solicitar el periodo de vacaciones no lo puedan gozar por encontrarse en incapacidad por enfermedad, tendrán derecho a que les sean concedidas en acuerdo entre el Organismo y el trabajador.

Artículo 63.- Se otorgará a los trabajadores por concepto de prima vacacional el equivalente al 25% de los días de vacaciones correspondientes al salario de cada trabajador. Dicha prima vacacional se deberá cubrir en forma proporcional al personal que tenga menos de un año de antigüedad, en pago en una sola exhibición. Tendrá derecho a esta prestación el personal que cuente con al menos 6 meses de antigüedad. Esta se pagará la primera quincena de agosto.



Artículo 64.- A excepción de los casos señalados en estas condiciones, el trabajo no deberá interrumpirse sino por causa justificada, o cuando se trate de labores que requieran esfuerzo excesivo, y ameriten descansos periódicos.

Artículo 65.- Cuando los trabajadores tengan que desempeñar comisión de representación sindical, del Estado o de elección popular incompatible con su trabajo, el Organismo les concederá la licencia necesaria sin goce de sueldo, de conformidad a los siguientes supuestos:

I.- COMISIÓN SINDICAL, CON GOCE DE SUELDO.- Para el desempeño temporal de cargo sindical, en los términos que establezca El Organismo, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad.

II.- COMISIÓN EXTERNA SIN GOCE DE SUELDO para ocupar algún puesto de confianza en una dependencia.

III.- COMISIÓN EXTERNA CON GOCE DE SUELDO para el desempeño temporal de servicios en alguna Dependencia perteneciente al sector público estatal, siempre y cuando medie solicitud oficial en la cual se justifique la necesidad de los trabajadores de que se trate, y se exprese que los servicios que motivan la comisión, no sean remunerados.

IV.- SIN GOCE DE SUELDO, para el desempeño de cargos de elección popular, mediante la autorización que el interesado recabe de El Organismo, de conformidad con las disposiciones aplicables.

V.- Sin goce de sueldo en el puesto con funciones de base, para ocupar un puesto de confianza dentro del propio Organismo.

En todos estos casos, las licencias se autorizarán anualmente, por año natural o por parte proporcional en que se desempeñen.

VI- La licencia a que tiene derecho las mujeres embarazadas, quedara sujeto a lo que señala el artículo 170 fracción II, II Bis y III de la Ley

Artículo 66.- El Organismo podrá encomendar a los trabajadores, el desarrollo de comisiones de carácter oficial, para que desempeñen determinadas funciones en el propio Organismo, fuera de su adscripción; en el entendido de que este tipo de comisiones sólo podrán otorgarse por la Dirección de Administración y Finanzas, unidad de Recursos Humanos, Dirección General o Director de área que se trate. Desde luego de le deberá de pagar al trabajador el 100% de su sueldo el tiempo que dure la comisión.

Artículo 67.- Se otorgará a los hombres trabajadores un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos o en el caso de adopción de un infante.

A las mujeres trabajadoras que adopten un infante se les concederá un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores a que reciban al infante.

En caso de que fallezca la madre a consecuencia del parto, el padre del niño o niña tendrá derecho a una licencia consistente en 6 semanas, con los mismos derechos.



Artículo 68.- Otorgar permiso a Los Trabajadores con goce de sueldo hasta por tres días hábiles cuando sus hijos de hasta 12 años requieran de cuidados por enfermedades agudas tales como; varicela, paperas, sarampión, influenza H1N1, dengue, así como por intervención quirúrgica mayor, debiendo presentar constancia expedida por el IMSS donde se certifique la gravedad del caso y los días de cuidado.

Artículo 69.- El Organismo tendrá en todo tiempo la facultad de verificar la vigencia de los justificantes que se exhiban, revocando y suspendiendo en forma inmediata, las licencias otorgadas en los siguientes casos:

I.- Cuando se compruebe que ya no subsisten los motivos del otorgamiento de las licencias, bien sea por que el Trabajador beneficiado ha dejado de desempeñar el cargo de elección popular o la comisión sindical que tenía, por el disfrute de alguna beca, y

II.- Cuando se demuestre que el trabajador obtuvo la licencia o comisión mediante documentos o declaraciones falsas.

Artículo 70.- El Organismo no concederá licencias o comisiones al personal que tenga contrato con carácter temporal.

Artículo 71.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, previa comprobación médica de los servicios correspondientes proporcionados por el Instituto de Salud correspondiente, tendrán derecho a licencias, para dejar de concurrir a sus labores, en los siguientes términos:

I. A los trabajadores que tengan más de tres meses pero menos de cinco años de servicio, hasta 60 días con goce de sueldo íntegro; hasta 30 días más, con medio sueldo, y hasta 60 días más, sin sueldo;

II. A los que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta 90 días con goce de sueldo íntegro, hasta 45 días más, con medio sueldo y hasta 120 días más, sin sueldo; y

III. A los que tengan más de diez años de servicio, hasta 120 días con goce de sueldo íntegro; hasta 90 días más, con medio sueldo y hasta 180 días más, sin sueldo.

Artículo 72.- En los casos de lesiones o accidentes con motivo de un riesgo de trabajo o enfermedades profesionales se estará a lo que dispongan las leyes respectivas.

Artículo 73.- 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 casos de urgencia, podrá trasladarse el trabajador a requerir los servicios médicos, sin necesidad de solicitar la autorización, sin perjuicio de que en el caso de engaño se sujete a la sanción correspondiente.

Artículo 74.- El Organismo solo aceptará como incapacidades las expedidas por el I.M.S.S. o la Dirección de Servicios médicos municipales. En los casos en que el trabajador no haya recibido su alta al IMSS y no haya acudido a la Dirección de Servicios Médicos Municipales, o se le haya negado el servicio al trabajador, El Organismo se reservará el derecho de aceptar como incapacidad las constancias que el mismo presente, previo análisis y comprobación que realice la Unidad de Recursos Humanos, que efectivamente acrediten el procedimiento.



Artículo 75.- Las licencias sin goce de sueldo se contarán por días naturales. Los días económicos se concederán, para disfrutarse en días laborables. Las licencias sin goce de sueldo se otorgarán para iniciarse los días primero y dieciséis de cada mes.

Artículo 76.- El trabajador que solicite una licencia a que no se refiera el artículo anterior, podrá disfrutarla a partir de la fecha en que se le autorice.

Para las licencias sin goce de sueldo que se autoricen en los términos de estas condiciones, la Unidad Administrativa competente de El Organismo, deberá resolver en un término no mayor de 05 cinco días, a partir de la fecha que reciba la solicitud.

Artículo 77.- El derecho al disfrute de las licencias a que se refieren este reglamento se ejercerá en cada año natural y se podrán solicitar para gozarlas continua o discontinuamente, en los términos y en las modalidades que se establecen en este capítulo.

Artículo 78.- Una vez concedida una licencia sin goce de sueldo para asuntos particulares, no será renunciable, excepto cuando la vacante no haya sido cubierta interinamente.

Artículo 79.- Para poder obtener la prórroga de una licencia, los trabajadores deberán solicitarla cuando menos quince días antes del vencimiento de la licencia que estén gozando, en la inteligencia que de no concedérseles la prórroga, le será notificada por escrito cuando menos dos días antes del vencimiento del término, debiendo reintegrarse a su trabajo precisamente a la conclusión de la licencia original, remitiéndose siempre a lo que señala el capítulo III de la Ley.

Artículo 80.- Los trabajadores deberán dar aviso por escrito de reincorporación, quince días antes de que se concluya su licencia sin goce de sueldo; y al reanudar labores, darán aviso inmediatamente de esta situación.

Artículo 81.- Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar los trámites para obtener su pensión por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez o pensión por cesantía en edad avanzada, de acuerdo con la Ley de Pensiones del Estado, El Organismo concederá licencia con goce de sueldo por noventa días para que pueda atender debidamente los trámites respectivos.

Artículo 82.- Los trabajadores que al presentarse al período de vacaciones que estuvieran disfrutando de licencia por enfermedad profesional o no profesional, tendrán derecho a que estas vacaciones se les concedan una vez concluida su licencia.

Artículo 83.- El Organismo podrá conceder licencia sin goce de sueldo a sus Trabajadores hasta por 60 días por cada año calendario, siempre y cuando tenga más de un año de antigüedad.

Igualmente, se otorgará a los Trabajadores licencias sin goce de sueldo hasta por 30 días cualquiera que sea el motivo, cuando tengan por lo menos 6 meses de antigüedad en el servicio.

Artículo 84.- EL Organismo otorgará hasta 3 días hábiles laborables de permiso:

- a) En caso de secuestro de familiar directo de primera línea.
- b) En caso de extravió de familiar directo de primera línea.
- c) En caso de enfermedad grave de familiar directo de primera línea.
- d) En caso de siniestro de casa habitación.
- e) En caso de ser víctima de un delito grave según lo establecido por el Código Penal.



Los permisos antes señalados se brindarán con constancias o denuncia que comprueben las situaciones antes señaladas, siendo los permisos autorizados por la Dirección de Administración y Finanzas y solo podrá ser una vez al año.

CAPÍTULO XII RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PARA PREVENIRLOS

Artículo 85.- Riesgo de trabajo son los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en el ejercicio de ellas.

Artículo 86.- Accidente de trabajo es toda lesión física o psíquica que origine la 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.

Artículo 87.- 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.

Artículo 88.- Para las circunstancias que susciten respecto enfermedades o riesgos de trabajo se estará a lo dispuesto en el Título Noveno de la Ley.

Artículo 89.- En los casos de trabajadores que tengan más de seis años de servicio y 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 Organismo procurará otorgarles alguna comisión o empleo que esté al alcance de sus facultades.

Artículo 90.- 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 observe 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 Organismo, de los sindicatos, a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional.



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

Artículo 91.- En los casos de las fracciones III y IV del artículo anterior la Unidad de Recursos Humanos estará facultada para ordenar que se practiquen los exámenes por médicos oficiales o por particulares a falta de aquellos.

Artículo 92.- Para la prevención de riesgos de trabajo el Organismo constituirá la Comisión de Seguridad e Higiene, que tiene como obligación investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan. Las actividades que se realicen por los integrantes de la Comisión serán desempeñadas gratuitamente durante las horas de trabajo. En colaboración con esta Comisión **EL ORGANISMO** se obliga a conservar en todas sus dependencias las condiciones de higiene y seguridad que garanticen la salud y la vida de los trabajadores.

CAPÍTULO XIII MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 93.- Las sanciones que se aplicarán a los trabajadores en sus respectivos casos, además de las que señalen las Leyes, serán las siguientes.

- I.- Extrañamientos.
- II.- Amonestaciones escritas.
- III.- Suspensiones en sueldos y funciones hasta por ocho días.
- IV.- Rescisión

La aplicación de las medidas disciplinarias mencionadas:

a) Se impondrán sin perjuicio de los casos de reincidencia, en cuyo evento se estará a la diversa sanción correctiva señalada en este capítulo.

b) En todo caso, si la conducta específica del trabajador encuadra dentro de los supuestos del artículo 47 de la Ley, se estará a lo dispuesto por ésta y

c) En ningún caso al Trabajador infractor se le podrán imponer dos sanciones por la misma causa, salvo que se refiera a los casos de reincidencia.

Artículo 94.- Se entiende por extrañamiento, 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, la cual no sentará precedente.

Artículo 95.- Se entiende por amonestación por escrito, la medida disciplinaria mediante la cual El Organismo aplicará por escrito al trabajador el correctivo necesario para que realice sus funciones de la manera que señala la Ley y este reglamento, con motivo de una irregularidad en el ejercicio de sus funciones. Tres amonestaciones por escrito en el mismo sentido serán consideradas como falta grave a este reglamento interior y dará lugar a proceder de conformidad a lo dispuesto en la Ley. En los casos de amonestación la deberá de aplicar el titular del Organismo de conformidad a la Ley y este reglamento.



Artículo 96.- A excepción de los casos de suspensión, remoción y rescisión 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.

Artículo 97.- Las suspensiones en el trabajo, de hasta un máximo de ocho días se aplicarán como medidas disciplinarias, procederán en los casos de infracción a los artículos 46, fracción VI y 47 fracciones VII, XIX y XXV. Así mismo, bajo los supuestos de reincidencia en las violaciones al numeral 46 fracciones I, VII, IX, X, XII, XVI, XVII, XVIII y artículo 47 fracciones III, IV, V, VIII, IX, X, XII, XIII, XIV, XV, XXI, XXIII, XXVII, XXXII, XXXIII, XXXIV y XXXV de estas condiciones. Previamente a la aplicación de la medida se oír al trabajador afectado y a la representación sindical que corresponda. En el supuesto de la fracción XIX del artículo 47, además de la suspensión, el Organismo comunicará el hecho a la Secretaría de la Defensa Nacional.

Para el caso de que el trabajador incurra en tres retardos menores en el término de un mes, se le suspenderá un día laboral sin derecho a remuneración alguna.

Artículo 98.- Las sanciones previstas en este capítulo, se aplicarán con independencia de la procedencia de las disposiciones aplicables en materia de responsabilidades administrativas y las Leyes aplicables a la Responsabilidad, así como la aplicación de las normas penales o civiles que correspondan en su caso, de conformidad con las leyes respectivas.

CAPÍTULO XIV ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Artículo 99.- Los trabajadores que tengan mas de seis meses consecutivos, tendrán derecho a gozar de los siguientes estímulos e incentivos:

I- LICENCIA POR MATRIMONIO.- A quienes contraigan matrimonio, de cinco días hábiles con goce de sueldo, en este caso el trabajador deberá acreditar con los documentos idóneos, la celebración del acto matrimonial, ante la Unidad de Recursos Humanos. En caso de que ambos contrayentes sean trabajadores al servicio del Organismo, sólo se podrá autorizar los días indicados en primer término. En ningún caso estos días se concederán en períodos inmediatos a vacaciones, o de los días señalados como puente, debiendo tramitar el área correspondiente lo conducente ante la Unidad de Recursos Humanos. El trabajador deberá de elaborar la solicitud con un mínimo de 08 ocho días hábiles.

II.- LICENCIA POR DEFUNCIÓN.- En el caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuges y hermanos, se otorgarán tres días hábiles con goce de sueldo. En caso de fallecimiento de otro tipo de familiar solo se otorgará un día natural con goce de sueldo hasta el tercer grado, computado a partir de la fecha en que se tenga conocimiento del deceso. En caso de que los trámites y la ceremonia mortuoria deba de celebrarse fuera de la ciudad de residencia a más de 150 kilómetros



de distancia, se otorgará un día adicional. El trabajador deberá de acreditar mediante la respectiva acta de defunción dicho fallecimiento.

III.- DIAS ECONÓMICOS.- Se entiende por días económicos, el derecho que tienen los trabajadores de inasistir con goce de sueldo hasta por seis días al año, debiéndose ser autorizados por el Director de área de que se trate y la Unidad de Recursos Humanos, autorizándose como máximo 03 tres días por semestre, estos no serán acumulables. Así mismo aquellos trabajadores con una antigüedad de diez años y hasta veinticinco años cumplidos se aran acreedores a un día adicional cada cinco años, es decir, por diez años un día adicional, por quince años dos días adicionales, por 20 años 3 días y 25 años 4 días adicionales.

Los días económicos se autorizarán independientemente del día de la semana, en ningún caso se concederán en periodos inmediatos a vacaciones ni posteriores, ni a días de descanso obligatorios, ni a ninguna otra licencia. En caso de que se soliciten tres días consecutivos, estos no podrán tener como intermedio el fin de semana.

Por necesidad del servicio, podrá negarse el día económico siendo éste otorgado en otra fecha.

IV.- PUNTUALIDAD.- El trabajador que asista con toda puntualidad en el horario establecido, sin hacer uso de la tolerancia, durante dos meses consecutivos e ininterrumpidos, tendrá derecho a disfrutar de un día con goce de sueldo. Se tomará como base el bimestre a partir del mes de enero. Esta prestación no se otorgará al personal autorizado a no registrar su asistencia por medio del reloj checador o sistema electrónico.

En ningún caso los días se concederán en periodos inmediatos a vacaciones, o de los días señalados como puente.

Para gozar de esta prestación los trabajadores deberán tramitar lo conducente ante su jefe inmediato superior con un mínimo de 08 ocho días hábiles a fin de obtener la comprobación y autorización de la Unidad de Recursos Humanos.

CAPÍTULO XV ESCALAFÓN

ARTÍCULO 100.- La dictaminación de los estímulos Escalafonarios, recaen en Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Permanencia, la cual llevará a cabo el estudio de las promociones de ascensos de los trabajadores, y todo aquello relacionado con los cambios y movimientos de los mismos, en la comisión se llevarán a cabo las designaciones de personal para ocupar los puestos vacantes o de nueva creación, este dictamen deberá ser avalado por el Director General del Organismo así mismo en los puestos de nueva creación, deberá contar con el visto bueno del Máximo Órgano de Gobierno.

ARTÍCULO 101.- Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Permanencia se integrará por un representante del Organismo, otro representante del Sindicato y un tercero que nombrarán los anteriores, en caso de no ponerse de acuerdo será determinado por insaculación de igual número nominados entre las dos partes anteriormente mencionadas.



ARTÍCULO 102.- Se creará un reglamento de Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Permanencia para establecer su funcionamiento, el cual se realizará por el Organismo y el Sindicato titular.

ARTÍCULO 103.- Serán factores escalafonarios:

- I. Los conocimientos;
- II. La aptitud;
- III. La antigüedad; y
- IV. La disciplina y puntualidad.
- V. Los demás que contengan las bases correspondientes.

ARTÍCULO 104.- En materia escalafonaria, el Organismo tendrá las obligaciones siguientes:

- I. Proporcionar a Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Permanencia los elementos adecuados para su funcionamiento;
- II. Dar a conocer a la Comisión, la existencia de vacantes, dentro de los diez días siguientes a que se dicte el oficio de baja o cuando, por ampliación, el presupuesto de egresos en vigor autorice más plazas, así mismo establecer las bases para los concursos escalafonarios y de nuevo ingreso.
- III. Hacer la contratación de trabajadores temporales, definitivos y de cualquier otra naturaleza, en favor de la persona que hubiese logrado la más alta calificación para el empleo, en concurso, una vez conocido el dictamen de Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Permanencia.

CLÁUSULA.- LA EMPRESA y Sindicato convienen que para cubrir los ascensos, las vacantes o transitorias o los puestos de nueva creación, se observará lo dispuesto por el artículo 154 de la Ley, esto es tendrán preferencia los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, quienes hayan laborado satisfactoriamente por mayor tiempo, quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, los que hayan terminado su educación básica obligatoria, los capacitados respecto de los que no lo sean, los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

La determinación sobre el empleado que cubrirá la plaza en concurso será realizada por **LA EMPRESA** quien atenderá la propuesta de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Permanencia, así como los resultados de las constancias de capacitación y la participación de los trabajadores en los programas de capacitación, la antigüedad y demás criterios que determinen la aptitud del postulante.

CAPÍTULO XVI SINDICATO

ARTÍCULO 105.- Sindicato es la agrupación constituida legalmente y reconocida por las autoridades competentes, cuyo fin es la defensa y representación de Los Trabajadores agremiados, rigiéndose internamente bajo sus propios estatutos.

ARTÍCULO 106- Para efectos de establecer la titularidad y en consecuencia la representación, el Organismo reconoce como facultado, al Sindicato que ostente y acredite la mayoría de afiliados al sindicato correspondiente, representados por su comité directivo.



ARTÍCULO 107.-Las gestiones de permisos, licencias sindicales, comisiones y cualquier otra actividad deberá ser gestionada por la agrupación sindical que ostente la mayoría de trabajadores de base, la cual deberá ser dictaminada por la autoridad competente.

CAPÍTULO XVII DE LAS MODIFICACIONES Y ANEXOS

ARTÍCULO 108.- Será facultad exclusiva del Director General del Organismo y del Sindicato aprobar las modificaciones y los anexos que se requieran en el presente reglamento. Atendiendo las observaciones y a petición de la Comisión Mixta para la elaboración del Reglamento, en los términos de Ley.

Enteradas las partes del contenido del presente Reglamento se firman los tantos necesarios de conformidad, en la ciudad de **Guadalajara, Jalisco** el 28 veintiocho de Agosto de 2014.