

**“CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE
PENSIONES CIVILES DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA”**

Handwritten initials or signature consisting of three distinct marks: a small circle, a larger circle, and a stylized signature.

INDICE GENERAL

CAPITULO PRIMERO:

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO SEGUNDO:

DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, EVENTUALES Y DE BASE

CAPITULO TERCERO:

DE LOS NOMBRAMIENTOS

CAPITULO CUARTO:

DE LA JORNADA DE TRABAJO

CAPITULO QUINTO:

DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO

CAPITULO SEXTO:

DE LOS SUELDOS

CAPITULO SEPTIMO:

DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES

CAPITULO OCTAVO:

DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

CAPITULO NOVENO:

ESTIMULOS Y CORRECCIONES DISCIPLINARIAS

CAPITULO DECIMO:

DE LA SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

CAPITULO DECIMO PRIMERO:

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

CAPITULO DECIMO SEGUNDO:

DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

CAPITULO DECIMO TERCERO:

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

CAPITULO DECIMO CUARTO:

DE LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS

**CAPITULO PRIMERO:
DISPOSICIONES GENERALES.**

Art. 1º.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo son obligatorias para Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua y los Trabajadores a su servicio.

Art. 2º.- Para los fines de estas Condiciones Generales de Trabajo se entenderá por:

- a). "Pensiones" Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua.
- b). "Trabajador": El Trabajador al servicio de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua.
- c). "El Director": El Director de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua.
- d). "El Código": El Código Administrativo del Estado de Chihuahua.
- e). "La Ley": La Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua.
- f). "Las Condiciones": Las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
- g). "La L. F. T.": La Ley Federal del Trabajo.
- h). "El Reglamento": El Reglamento de Servicios Médicos para los Trabajadores al Servicio del Estado de Chihuahua.
- i). "Unidad Orgánica": Cada una de las áreas que integran el organigrama de "Pensiones"

Art. 3º.- Se considera como Trabajador a toda persona física que preste a "Pensiones" un trabajo material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido a su favor por "El Director", o contrato celebrado con dicha institución.

**CAPITULO SEGUNDO:
DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, EVENTUALES Y DE BASE.**

Art. 4º.- Los Trabajadores de "Pensiones" son: de confianza, eventuales y de base:

a). Son funcionarios y empleados de confianza de "Pensiones": Aquellos que en "Pensiones" ejercen funciones de dirección, supervisión, vigilancia y fiscalización; señalando en forma enunciativa y no limitativa los siguientes:

Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Delegados, Jefes de División, Jefes de Sección, Asesores, Coordinadores, Analistas, Programadores de Sistemas, Trabajadoras Sociales, Vigilantes, Cajeros, Profesionistas Médicos y Paramédicos, Enfermeras, Profesionistas en General, Secretarias de Direcciones, de Jefes de Departamento, de Jefes de División y de Jefes de Sección.

b). Son Trabajadores eventuales: aquellos cuyos servicios se contratan transitoriamente por obra o tiempo determinado y sólo gozarán de los beneficios y/o prestaciones que tengan señalados expresamente en "Las Condiciones".

c). Son Trabajadores de base: los que no realicen alguna o algunas de las funciones señaladas en el inciso a).

Art. 5°.- Para ingresar como Trabajador de "Pensiones" es necesario cumplir con los requisitos que en cada caso determine el Área de Recursos Humanos, conforme al perfil del puesto a ocupar

- a). Presentar solicitud por escrito adjuntando la documentación que se indique;
- b). Ser de Nacionalidad Mexicana, no pudiendo ser substituido por extranjeros, sino cuando no existan mexicanos técnicos que puedan desarrollar eficientemente el servicio de que se trate;
- c). Ser mayor de 18 años;
- d). Estar en pleno uso de sus derechos civiles;
- e). Ser aprobado en examen médico que practica Pensiones a través de los servicios correspondientes;
- f). Acreditar por medio de exámenes, que se poseen los requisitos de aptitud mínimos para el desempeño de las labores según la clasificación de los empleos que correspondan a la plaza que se pretende cubrir;
- g). Comprobar, a satisfacción de Pensiones, su buena conducta;
- h). No tener familiares de primer grado dentro de la Institución;
- i). Tratándose de profesionistas que deban ocupar puestos en donde se requiera de nivel profesional, deberá presentar la documentación oficial que lo acredite como tal, expedida por la Secretaria de Educación Pública y la Autoridad correlativa del Estado de Chihuahua.
- j). No tener antecedentes penales

CAPITULO TERCERO: DE LOS NOMBRAMIENTOS.

Art. 6°.- El contrato y/o nombramiento surtirá efectos a partir de la fecha que en el mismo se señale, y deberá contener los siguientes datos:

- a). Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio particular del nombrado;
- b). El puesto a desempeñar de acuerdo con la descripción del mismo o los servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- c). El carácter del contrato y/o nombramiento: definitivo, eventual, interino, por tiempo y/u obra determinada;
- d). La duración de la jornada de trabajo;
- e). El puesto, el sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el "Trabajador";
- f). El lugar en que prestará sus servicios;
- g). Horario;
- h). Fecha de expedición;
- i). Fecha a partir de la cual surte sus efectos.

CAPITULO CUARTO: DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Art. 7°.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el Trabajador está a disposición de "Pensiones" para desempeñar su trabajo y podrá ser diurna, mixta o nocturna según las necesidades de "Pensiones".

"Pensiones" podrá establecer diferentes Jornadas Especiales para eficientar los servicios que presta a sus derechohabientes. Lo cual será pactado con el "Trabajador" al momento de la contratación

Art. 8°.- Para efectos legales, se considera jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas, y nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas. La jornada diurna no excederá de 8 hrs.; la jornada máxima nocturna será de 7 horas, y la jornada mixta no será de más de 7 horas y media,

y comprenderá períodos de la diurna y de la nocturna, siempre que el período nocturno no exceda de 3 horas, pues en tal caso se considerará como jornada nocturna.

Dada la naturaleza de las labores y las necesidades del servicio, se exceptúan de esta disposición aquellos Trabajadores que desempeñen cargos cuyos horarios de trabajo correspondan a distintos turnos.

Cuando por razones de trabajo sea necesario realizar jornadas acumuladas el "Trabajador" recibirá una **ayuda alimenticia** por jornada de conformidad con las posibilidades financieras de la Institución. Esta prestación es sólo para personal que labora jornadas acumuladas de 10 a 12 horas continuas.

Art. 9º.- Cuando haya necesidad de laborar tiempo extraordinario se requerirá previa autorización del Jefe de Unidad Organizacional y del Jefe inmediato correspondiente.

Dicho tiempo se pagará en un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria y se desarrollará siempre a petición de Pensiones, mediante la correspondiente orden previa por escrito, sin la cual no se pagará el mismo y no excederá de 3 horas diarias ni de 3 veces a la semana.

Art. 10.- El tiempo extraordinario que se trabaje excediendo de la jornada ordinaria se pagará siempre en efectivo y por ningún motivo con tiempo, previa autorización del Jefe de Unidad Organizacional y del Jefe inmediato correspondiente.

Art. 11.- Todos los Trabajadores que determine "El Director" registrarán personalmente su hora de entrada y salida en los sistemas que para tales efectos implemente "Pensiones", de acuerdo a los procedimientos que se establezcan.

Art. 12.- Los Trabajadores deberán registrar puntualmente la entrada a sus labores; si ésta se registra después del minuto uno y hasta el minuto 30 se considerará como retardo y perderán la "Nota Buena" descrita en el artículo 31.

Cada vez que un Trabajador acumule tres retardos del minuto 2 al quince dentro de un mes calendario, se le descontará media hora de sueldo en el pago siguiente. Asimismo, cada vez que acumule tres retardos del minuto dieciséis al treinta, se le descontará una hora de sueldo en el siguiente pago. Después de 30 minutos de retardo, y sin motivo que lo justifique, se tomará como ausencia injustificada y se sancionará conforme a lo dispuesto por el Artículo 60 de "Las Condiciones".

Además de registrar puntualmente su entrada, es obligación de los Trabajadores iniciar sus labores a la hora señalada para tal efecto dentro de su jornada y permanecer en su lugar de trabajo hasta la hora de su salida. El incumplimiento de esta disposición será sancionado en los términos de lo dispuesto en el artículo 30.

El Trabajador que registre su salida antes de la hora señalada perderá la "Nota Buena", y además se le descontará un día de su sueldo si ésta se registra antes de los treinta minutos previos a su hora de salida.

El Trabajador que tenga una omisión en el registro de su salida perderá la "Nota Buena", y además se le descontará medio día de su sueldo.

Cada vez que un Trabajador acumule tres registros de salida anticipados del minuto 29 al quince dentro de un mes calendario, se le descontará una hora de sueldo en el pago siguiente, y cada vez que acumule tres registros anticipados del minuto quince al uno, se le descontará media hora de sueldo en el siguiente pago.

CAPITULO QUINTO: DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO.

Art.13.- El desempeño en el trabajo se determinará por los siguientes factores:

Logro de Resultados: Se refiere al acertado cumplimiento de las labores encomendadas, y a la calidad de los resultados obtenidos.

Iniciativa: Grado en que el "Trabajador" logra identificar, prever y solucionar adecuadamente los problemas y/o efectuar mejoras en la forma de desarrollar su trabajo sin necesidad de ayuda o supervisión constante.

Relaciones Interpersonales: Grado en que se logra establecer y desarrollar relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los compañeros, superiores, colaboradores y usuarios de servicios.

Actitud de Servicio: Grado en el que el "Trabajador" logra y estimula a los demás a responder adecuada y oportunamente a las necesidades de las personas con quienes interactúa, sean derechohabientes, empleados o proveedores de "Pensiones".

Actitud de Trabajo en Equipo: Grado en el que el "Trabajador" participa y promueve la formación de equipos de trabajo, dentro o fuera de su área, para el mejor logro de los resultados.

Disponibilidad: Grado en que el "Trabajador" asume la responsabilidad para el logro de los resultados de "Pensiones", aun por encima de la conveniencia personal.

Conciencia de Costos: Grado en el que logra utilizar eficientemente los recursos disponibles (técnicos, materiales, económicos y humanos), promoviendo una conciencia de control de costos entre las personas con quienes interactúa.

Administración del Tiempo: Grado en el que se logra utilizar eficientemente el tiempo y respeta el de las demás persona con quien interactúa, programando y controlando adecuadamente sus propias actividades.

Disciplina Personal: Grado en que cumple con las normas de puntualidad, asistencia y discreción en el manejo de la información con que trabaja, además de su presentación personal, acorde al puesto que desempeña.

Disciplina de Trabajo: Grado en que cumple con las normas de trabajo, políticas y procedimientos establecidos para la ejecución de sus funciones.

Conocimiento del Trabajo: Disposición y esfuerzo que realiza por aumentar el conocimiento de los diferentes elementos que integran tanto su propio trabajo, como el de las demás áreas de "Pensiones".

Liderazgo: Grado en que logra coordinar, motivar y desarrollar eficazmente a sus colaboradores, utilizando la autoridad con responsabilidad para obtener respeto y confianza.

Comunicación: Grado en el que mantiene un intercambio eficiente, ordenado y sistemático de información con quienes interactúa, para facilitar el logro de los resultados comunes.

Conducta: Se traduce en el recto proceder en cuanto a su trato con compañeros y público.

Art. 14.- "Pensiones" impartirá y los Trabajadores de tiempo completo están obligados a recibir capacitación y/o adiestramiento que les permita su desarrollo personal y profesional aplicado al óptimo desempeño de sus labores, mediante los programas y planes que se diseñen por parte de "Pensiones". El tipo de capacitación que recibirá el personal será determinado por "Pensiones" conforme a las necesidades de cada puesto, y será coordinada por las áreas de Recursos Humanos y de Enseñanza, respectivamente, según se trate de capacitación de carácter administrativo o técnico, y podrá ser

impartida por "Pensiones" o por alguna Institución debidamente acreditada y reconocida en la materia.

La disponibilidad y asistencia a los eventos de capacitación estará sujeta al estricto cumplimiento de los horarios que para tal efecto se establezcan, los cuales podrán ser dentro o fuera de la jornada de labores.

Para la aplicación de la capacitación, los diferentes niveles de jefaturas deberán apoyar los programas de trabajo en conjunto con las áreas de Recursos Humanos y de Enseñanza.

CAPITULO SEXTO: DE LOS SUELDOS.

Art. 15.- El sueldo de cada puesto será fijado en el tabulador general que establezca "Pensiones", y se pagará a los Trabajadores a partir de la fecha en que se señale expresamente en el contrato y/o nombramiento respectivo, o en su caso de la fecha de inicio de la prestación del servicio.

Art. 16.- Los sueldos serán pagados a los Trabajadores los días primeros y quince de cada mes o el día hábil inmediato anterior si estos fueran inhábiles, y la cuantía no podrá ser disminuida en ningún caso. "Pensiones" pagará a sus Trabajadores por el medio que otorgue mayor seguridad a su patrimonio y el de sus Trabajadores.

Art. 17.- Los sueldos y demás percepciones de los Trabajadores de "Pensiones" no son susceptibles de embargo, descuentos o deducciones, salvo los casos contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

Sólo se podrán efectuar descuentos por mandato de autoridad judicial o en los casos en que el Trabajador lo solicite, debiendo en este supuesto presentar su solicitud por escrito, debidamente firmada, siempre y cuando no rebase el porcentaje determinado por la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO SEPTIMO: DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES.

Art. 18.- Los Trabajadores disfrutarán de dos períodos de vacaciones al año, de diez días hábiles cada uno, de acuerdo a la programación que al efecto determine "Pensiones" conforme a las necesidades del servicio. Para poder gozar de tal beneficio se requiere un mínimo de seis meses de antigüedad al servicio de "Pensiones".

Cuando por cualquier motivo un "Trabajador" no pudiera hacer uso de las vacaciones en el periodo señalado, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de este descanso, pero en ningún caso los Trabajadores que laboren un período de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo. Tampoco serán acumulables los sueldos o las vacaciones.

El Trabajador tendrá derecho a que se le pague una prima no menor de 6 días de sueldo al disfrutar cada periodo vacacional.

En el caso de jornadas especiales, tanto las vacaciones como la prima vacacional se pagarán en forma proporcional, conforme a la jornada y de acuerdo a las reglas siguientes:

a). A quienes laboren de lunes a viernes, les corresponderán 10 días hábiles de vacaciones, cada seis meses.

b). Las vacaciones para quienes laboren únicamente sábados, domingos y días festivos, serán por el equivalente a cuatro días laborables de su jornada, cada seis meses.

c). Para quienes trabajen en turnos terciados de 12 horas de trabajo por 24 de descanso, las vacaciones serán a razón de siete días laborables de su jornada, cada seis meses; si dentro de su periodo vacacional existen días festivos, se recorrerán.

d). A quienes laboren en turnos terciados fijos (lunes miércoles y viernes; martes, jueves y domingo; o martes jueves y sábado), las vacaciones serán de seis días laborables de su jornada, cada seis meses, sin importar que dentro del periodo vacacional existan días festivos, los cuales no se recorrerán.

e). A quienes laboren en turnos variables (1ª Semana lunes, miércoles y viernes, la 2ª semana martes y jueves) tendrán derecho a 5 días laborables de su jornada, cada seis meses, si dentro de su periodo vacacional existen días festivos, se recorrerán.

Los trabajadores estarán sujetos a un rol vacacional previamente realizado y autorizado por el jefe inmediato.

Los trabajadores que se encuentren en su periodo de vacaciones no podrán laborar en suplencias o refuerzos.

Las vacaciones que no se tomen, caducarán en un año y medio.

→ Las vacaciones entre un periodo y otro serán con un mínimo de 4 meses.

Si se inicia a laborar antes del primer día laborable del año, el trabajador tendrá derecho a los 2 periodos vacacionales en el año, si empieza a laborar ese día (primer día laborable del año), pero antes del 16 de junio, tiene derecho sólo a un periodo vacacional; y si empieza a laborar después del 15 de junio no tendrá derecho a ningún periodo vacacional de ese año, hasta el siguiente año calendario.

Si estando en su periodo vacacional el trabajador se incapacita, las vacaciones no se recorrerán, sin embargo si el trabajador se incapacita antes de sus vacaciones, aun programadas, podrán disfrutarse en otro periodo, sin que se afecte el servicio y con previo acuerdo de su jefe inmediato.

Cuando se haya otorgado una licencia sin goce de sueldo, las vacaciones y prima vacacional se calcularán de manera proporcional al tiempo laborado.

Art. 19.- Por regla general los Trabajadores deberán disfrutar sus vacaciones con la finalidad de no desvirtuar el propósito con el que fueron establecidas legalmente, salvo casos excepcionales debidamente justificados. En consecuencia, el Área de Recursos Humanos, con la debida anticipación deberá requerir de las diferentes áreas los listados de programación de vacaciones y las guardias que se requieran, considerando preferentemente para ello a los Trabajadores que no tuvieran derecho a vacaciones. Dichos listados deberán de entregarse por los jefes de "Unidad Orgánica", a más tardar el mes de noviembre del año previo al disfrute de las vacaciones.

Art. 20.- Los médicos radiólogos y oncólogos, así como los técnicos radiólogos, que con motivo de su trabajo se encuentran expuestos constante y permanente a emanaciones radioactivas producidas por los equipos que utilizan, gozarán anualmente de un periodo de descanso de 10 días para protección de su salud, adicionales a los periodos vacacionales contemplados en el artículo 18, así como un apoyo económico de 6 días de su sueldo base; prestaciones que se otorgarán conforme a las disposiciones siguientes:

a). Tendrán derecho a estas prestaciones los Trabajadores que tengan un mínimo de 4 meses desempeñando su trabajo en ese puesto.

b). Los diez días de descanso a que se refiere el presente artículo, no podrán ser acumulables con los

períodos vacacionales descritos en el artículo anterior.

c). Los períodos vacacionales a que se refiere el artículo 18 para el personal mencionado en esta disposición, serán programados por parte del jefe inmediato, conjuntamente con la prestación contenida en este numeral, de manera que los Trabajadores disfruten un período de descanso cada cuatro meses en forma obligatoria, atendiendo a las necesidades del servicio y a la salud de dichos Trabajadores, con independencia de lo establecido en el artículo anterior.

Art. 21.- En ningún caso y por ningún motivo podrán compensarse como parte del periodo vacacional, las faltas injustificadas en las que el personal incurra.

Art. 22.- Son considerados como días de descanso obligatorios los siguientes:

- a). El 1° de enero;
- b). El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- c). El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- d). El jueves y viernes santos;
- e). El 1° de mayo;
- f). El 5 de mayo;
- g). El 16 de septiembre;
- h). El 12 de octubre
- i). El 1 y 2 de noviembre
- j). El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- k). El 1° de diciembre de cada seis años cuando corresponda el cambio de titular del Poder Ejecutivo Federal;
- l). El 25 de diciembre;
- m) Los que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.
- n) Los demás que se determinen por acuerdo de la Dirección de "Pensiones".

Las madres trabajadoras tendrán derecho a descansar el 10 de Mayo.

CAPITULO OCTAVO: DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS.

Art. 23.- Las licencias pueden ser:

a). Con goce de sueldo.- Las referidas a los artículos 26 y 27 y las salvedades que establece el artículo 24 de estas "Condiciones". Para que el trabajador pueda atender debidamente los trámites para obtener la jubilación o pensión de acuerdo con la Ley de Pensiones, se le concederá licencia por un mes.

b) Sin goce de sueldo.- Se concederán para atender asuntos de carácter particular del Trabajador, siempre y cuando no se perjudique el desarrollo de las funciones o la prestación de los servicios, las que serán autorizadas por "El Director", previa solicitud por escrito que deberá presentarse con un mínimo de 20 días de anticipación, conforme a lo siguiente:

I.- Hasta 30 días a quienes tengan de 5 a 10 años de antigüedad.

II.- Hasta por 60 días a quienes tengan de 10 a 15 años de antigüedad.

III.- Hasta por 90 días a quienes tengan una antigüedad mayor de 15 años.

Esta prestación sólo se otorgará una sola vez en cada periodo; salvo que se conceda para el desempeño

de un cargo público obtenido por elección popular o por designación del titular del Poder Ejecutivo del Estado.

Si un trabajador tiene licencia por un periodo menor al que le correspondería de conformidad con las fracciones anteriores, aquella podrá prorrogarse, previa solicitud, hasta por el periodo máximo a que tiene derecho.

Sólo se otorgarán licencias por jornada diaria completa; en ningún caso se otorgarán en forma fraccionada en relación con el horario contratado.

Art. 24.- Los Trabajadores que sufran enfermedades no profesionales y que consten en certificados expedidos por un médico de "**Pensiones**", tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores en los términos que a continuación se señalan; siempre y cuando dichos certificados sean previamente avalados por las Áreas de Medicina del Trabajo y de Recursos Humanos:

a). A los Trabajadores que tengan menos de un año de servicio continuo, se les podrá conceder licencias por enfermedad no profesional, hasta por quince días con goce de sueldo íntegro, hasta quince días más con medio sueldo y hasta treinta días más sin sueldo.

b). A los Trabajadores que tengan de uno a cinco años de servicio continuo, hasta treinta días más con goce de sueldo íntegro, hasta treinta días más con medio sueldo y hasta setenta días más sin sueldo.

c). A los que tengan de cinco a diez años de servicio continuo, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro, hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo y hasta noventa días más sin sueldo.

d). A los que tengan diez años de servicio continuo, en adelante, hasta setenta días con goce de sueldo íntegro hasta setenta días más con medio sueldo y hasta ciento veinte días más sin sueldo.

e). Los cómputos de antigüedad deberán hacerse por servicios continuos, o cuando de existir interrupciones en la prestación de dicho servicio, éstas no sumen más de seis meses.

f). Podrán gozar de este derecho de manera continua o discontinua, una sola vez dentro de un periodo trescientos sesenta y cinco días.

g). Agotado el término a que se refiere cada uno de los incisos anteriores, se hará una valoración médica para determinar el estado patológico que exista, y de acuerdo al dictamen, se decidirá si continúa o no la relación laboral.

h). El beneficio de los permisos con goce de sueldo no se aplicará en los casos de lesiones en riña con carácter de provocador o como consecuencia de haber sido sufridas en estado de ebriedad o por el uso de drogas enervantes, o por intento de suicidio.

Para el otorgamiento de las anteriores incapacidades a los trabajadores, será necesaria la aprobación de los responsables directos del área de consulta externa y de urgencias, previa valoración del médico tratante, el cual deberá estar en horario de labores.

Art. 25.- Los riesgos profesionales que sufran los Trabajadores se regirán por las tablas que para estos casos establecen los artículos 513 y 514 de "La L.F.T.", y las licencias que con este motivo se concedan serán con base en estas disposiciones, en relación con lo dispuesto en estas "Condiciones".

Art. 26.- El jefe inmediato del Trabajador, con autorización del Jefe de Departamento respectivo y/o Delegado que corresponda, son los únicos facultados para conceder al personal de tiempo completo o al que labore 25 horas o más por semana, permisos administrativos hasta de 7 días con goce de sueldo por cada año calendario, siempre y cuando no se acumule un periodo mayor de 3 días y no se afecte la prestación del servicio.

El derecho a disfrutar esta prestación se genera después de transcurridos 6 meses de haber obtenido el solicitante su nombramiento y/o contrato, y se disfrutará en forma proporcional el primer año de servicio.

El personal que labora menos de 25 horas a la semana tendrá derecho a los mencionados permisos de manera proporcional al número de horas, conforme a la siguiente tabla:

- De 21 a 24 horas: 6 días**
- De 17 a 20 horas: 5 días**
- De 13 a 16 horas: 4 días**
- De 9 a 12 horas: 3 días**
- De 5 a 8 horas: 2 días**
- De 1 a 4 horas: 1 día.**

Sólo tendrán derecho a disfrutar de estos permisos en forma proporcional, aquellos Trabajadores cuyo nombramiento y/o contrato se expidió dentro del primer semestre del año calendario en curso.

Los permisos administrativos a que se refiere este artículo no se concederán contiguos a otros tipo de permisos, incapacidades o vacaciones, salvo en casos excepcionales, por causas debidamente justificadas, por un máximo de tres días, y siempre que no se afecte la prestación del servicio; en cuyo caso serán autorizados por el Área de Recursos Humanos, considerando la opinión del jefe inmediato del Trabajador.

En virtud de que estos permisos constituyen una prestación anual, en caso de que el Trabajador disfrute el total de los días que le corresponden de permiso en los términos del presente artículo durante el primer semestre del año, y solicite licencia sin goce de sueldo en el segundo semestre del mismo año, deberá reintegrar el importe proporcional de los días que tomó por adelantado y que no le correspondían por no haber laborado el año completo en razón de la licencia.

Art. 27.- Además de los permisos consignados en el artículo anterior, el Trabajador podrá gestionar ante el Área de Recursos Humanos, con la previa autorización de su jefe inmediato, permisos con goce de sueldo para dejar de concurrir a sus labores, cuando ocurra en días laborables alguna de las eventualidades que a continuación se señalan, mismos que no podrán exceder de los dos días posteriores al hecho que los motive:

- 1.- Fallecimiento del cónyuge o algún familiar de primer grado;
- 2.- Accidentes graves del cónyuge o algún familiar de primer grado ;
- 3.- Incendio, inundación, explosión o cualquier siniestro grave que afecte la residencia del Trabajador;
- 4.- Matrimonio del Trabajador (por el civil);
- 5.- Parto de la cónyuge;
- 6.- Enfermedad repentina grave del cónyuge o algún familiar de primer grado que requiera hospitalización;

Esta prestación no es programable, ni acumulable, y su autorización quedará sujeta a que el Trabajador acredite con la documentación oficial respectiva el suceso por el que solicita el permiso; lo cual deberá hacer ante el Área de Recursos Humanos al momento de solicitarlo o, cuando no sea posible, inmediatamente después de concluido: En todos los casos será facultad de dicha Área determinar la procedencia de la solicitud, y en su caso ordenar una investigación para verificar la información proporcionada por el Trabajador. En caso de que el Trabajador no acredite el suceso y/o la necesidad del permiso, éste será considerado como permiso sin goce de sueldo.

Art. 28.- Los permisos que se otorguen en los términos de las presentes "Condiciones", con excepción de los señalados en el artículo anterior, y aquellos en que ello no sea posible por circunstancias apremiantes, se solicitarán con un mínimo de 72 horas de anticipación, pero en todos los casos se justificarán inmediatamente al reanudar las labores. El otorgamiento del permiso correspondiente deberá ser previamente aprobado por el Jefe inmediato del solicitante, del Jefe de Departamento o Delegación que corresponda, y será remitido al Área de Recursos Humanos para su autorización.

Art. 29.- Los jefes de cada "Unidad Orgánica", bajo su responsabilidad y cuidando que no se afecten las labores de su área de trabajo, podrán conceder permisos a sus Trabajadores para ausentarse de sus labores durante su jornada, mediante pases de salida que deberá presentar el Trabajador debidamente requisitados en la Sección de Seguridad y Vigilancia. Asimismo, en casos plenamente justificados, podrán conceder permisos a los Trabajadores para registrar su entrada después de la hora de inicio de su jornada, mediante pases de entrada.

De estos permisos, la Sección de Vigilancia deberá informar de inmediato y por escrito al Área de Recursos Humanos.

De acumular más de dos permisos para asuntos personales en un mes calendario, el Trabajador perderá el estímulo económico denominado "Nota Buena".

También será motivo de pérdida del estímulo económico de "Nota Buena", la salida del Trabajador durante su jornada, sin el pase de salida correspondiente.

Dicho permiso no podrá exceder de 60 minutos.

En caso de que el permiso sea para registrar su entrada después de la hora de inicio de su jornada, el respectivo pase de entrada deberá ser autorizado y notificado al Área de Recursos Humanos el día anterior.

CAPITULO NOVENO: ESTIMULOS Y CORRECCIONES DISCIPLINARIAS.

Art. 30.- "Los Trabajadores" tendrán derecho a que se les estimule tanto por el desempeño de su trabajo como por su asistencia y puntualidad, en los términos de los artículos siguientes:

Art. 31.- Se otorgará un Bono de Puntualidad y Asistencia denominada "Nota Buena", al "Trabajador" que durante un mes calendario reúna las condiciones siguientes:

- 1.- No tenga faltas injustificadas de asistencia;
- 2.- No tenga retardo del minuto uno en adelante, de su hora fijada de entrada;
- 3.- No tenga omisiones de registro en el sistema de control de asistencia;
- 4.- Permanezca en el lugar donde desarrolla sus labores dentro de su jornada de trabajo;
- 5.- No salga antes de concluir su horario establecido de trabajo;
- 6.- Mantenga una buena conducta y sea eficiente y productivo en su trabajo;
- 7.- No acumule más de dos permisos para asuntos personales con pase de salida o de entrada.
- 8.- No tenga ausencias dentro de su jornada de trabajo, sin pase autorizado;
- 9.- No acumule más de cinco días por licencias con o sin goce de sueldo, o por cualquier tipo de incapacidad;

Art. 32.- El "Trabajador" que genere el derecho a percibir mensualmente su "Nota Buena", tendrá derecho a disfrutar el equivalente a tres días de salario nominal, que recibirá con el pago de la segunda

quincena del siguiente mes calendario.

Art. 33.- La Evaluación del Desempeño se realizará anualmente, mediante una evaluación por parte del jefe de cada "Unidad Orgánica" y de acuerdo a la asistencia, capacitación y conducta de los trabajadores a que se refiere el Capítulo Quinto de estas "Condiciones".

De acuerdo al resultado de dicha evaluación, los Trabajadores tendrán derecho a una remuneración extraordinaria de hasta 8 días de salario nominal, que será pagada en la segunda quincena del mes de febrero.

Esta prestación será aplicable sólo al Trabajador que tenga como mínimo un año cumplido de antigüedad en el servicio, y no se pagará en forma proporcional.

Cuando a juicio de la Dirección los méritos de un Trabajador sean de tal relevancia que merezca mención especial, se le extenderá felicitación por oficio.

Art. 34.- La Evaluación del Desempeño se realizará anualmente, mediante una evaluación por parte del jefe de cada "Unidad Orgánica" de acuerdo a los factores a que se refiere el Capítulo Quinto de estas "Condiciones", así como a la capacitación, asistencia y el esmero que los trabajadores demuestren en sus labores, y tendrá derecho a una remuneración económica extraordinaria hasta por 8 días de salario nominal de acuerdo con la siguiente tabla:

ESCALA DE CALIFICACION	DIAS A PAGAR
0 =No satisfactorio	
1 = Abajo Promedio	4
2 = Promedio	5
3 = Arriba Promedio	6 o 7
4 = Excelente	8

Esta prestación será aplicable sólo al Trabajador que tenga como mínimo un año cumplido de antigüedad en el servicio, y no se pagará en forma proporcional.

Pensiones podrá modificar el sistema de la Evaluación del Desempeño, para el otorgamiento de esta prestación mediante acuerdo del departamento de recursos humanos con el C. Director de la Institución.

Art. 35.- Con el fin de fomentar la continuidad en el trabajo al servicio de "Pensiones", ésta otorga a sus Trabajadores de base una prestación denominada "Quinquenio", que consiste en el pago de un porcentaje de su sueldo base por cada cinco años de servicio cumplidos en forma ininterrumpida en los términos siguientes:

Años	Porcentaje
De 05 a 09	12%
De 10 a 14	15%
De 15 a 19	17%
De 20 a 24	20%
De 25 a 29	23%
De 30 en adelante	25%

Art. 36.- "Pensiones" pagará a sus Trabajadores de base el equivalente a 40 días por concepto de aguinaldo (gratificación anual) en una sola exhibición, durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

Quienes no hayan cumplido el año de servicio tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado.

El personal eventual que tenga sesenta días o más laborados, tendrá derecho a esta prestación de manera proporcional.

ART. 37.- Los jefes de cada "Unidad Orgánica", enviarán al Área de Recursos Humanos en la primera semana del mes de enero, el resultado de la evaluación del año inmediato anterior.

Art. 38.- Los permisos administrativos a que se refiere el artículo 25, en caso de no ser utilizados total o parcialmente por el Trabajador al término del año, se traducirán en una remuneración económica proporcional a los días no utilizados, misma que será pagada en la segunda quincena del mes de marzo del siguiente año.

Sólo tendrán derecho a recibir la referida remuneración de manera proporcional, aquellos Trabajadores cuyo nombramiento y/o contrato se haya expedido dentro del primer semestre del año anterior a aquel en que se deba pagar.

Art. 39.- Los médicos, Enfermeras, Auxiliares enfermera, Jefe de Enfermería, Supervisor de Enfermería y Encargadas de Enfermería, tendrán derecho a dos pagos por año, por concepto de superación profesional, equivalente a **17.5** días de sueldo base, y sobre-sueldo cuando lo perciban, y serán pagados en las nóminas de la segunda quincena de los meses de enero y julio, respectivamente.

Art. 40.- El personal que a continuación se describe recibirá un "Bono de Desempeño por Atención Eficiente a los Derechohabientes", equivalente a un 10% de su salario base, que se pagará mediante dos partidas quincenales que se incluirán en el pago nominal:

- a). Médicos Generales
- b). Médicos Especialistas
- c). Odontólogos
- d). Paramédicos
- e). Enfermeras.
- f). Personal de Apoyo a la Salud de las áreas de Enfermería, Laboratorio, Imagenología y Psicología de todas las Delegaciones.

Quedan exceptuados de este estímulo los médicos que, estando dentro de los supuestos señalados en este artículo, desempeñen un cargo administrativo dentro de "Pensiones", y en general a aquellos Trabajadores que sean sancionados administrativamente por alguna falta en la prestación de sus servicios.

Art. 41.- Los médicos y psicólogos de base y de confianza al servicio de "Pensiones" recibirán como prestación un "Bono de Asistencia" equivalente 1.5 días quincenales de su sueldo base tabulado, de acuerdo a lo siguiente:

- a). Se otorgara únicamente a quienes acrediten su puntual asistencia y estancia en el área de trabajo que les corresponda, durante toda la jornada, tanto en sus horas sus de consulta como de guardia hospitalaria, en su caso.
- b). Las incapacidades generadas por el ejercicio de las funciones (enfermedades profesionales), así como los permisos económicos y las ausencias que se autoricen para asistir a capacitarse de acuerdo a lo establecido para este efecto en estas "Condiciones", no afectará el otorgamiento de esta prestación.
- c). Cualquier otra ausencia distinta a las mencionadas en los incisos anteriores dejará sin efecto la obtención del "Bono de Asistencia".
- d). El "Bono de Asistencia" se pagará quincenalmente y con una quincena de retraso, previo cumplimiento de puntualidad y asistencia.

Art. 42.- Los médicos, enfermeras, paramédicos, auxiliares administrativos de la sección de Urgencias y personal de Intendencia al servicio de "Pensiones" recibirán la prestación denominada "Protección Profesional", equivalente a 3 días mensuales del sueldo base tabulado, la cual se pagará en forma quincenal.

Debido a que la prestación contenida en este artículo tiene como finalidad compensar posibles riesgos que el "Trabajador" pueda sufrir con motivo de sus funciones, su otorgamiento queda condicionado precisamente al ejercicio activo de las mismas; por lo que en consecuencia se perderá cuando realice actividades distintas, o por separación definitiva (sea ésta por jubilación, pensión, o incapacidad permanente) o temporal.

Art. 43.- En caso de muerte del "Trabajador", sus beneficiarios, tendrán derecho a una prestación denominada "Apoyo Económico y Ayuda para Gastos de Funeral".

La designación de beneficiarios para efectos de esta prestación, se hará libre y voluntariamente por el "Trabajador", en una carta testamentaria cuyo formato le entregará "Pensiones" al momento de su contratación o con posterioridad a ésta, y que deberá ser firmada por el mismo y dos testigos ante el titular del área de Recursos Humanos; documento que será entregado en original al "Trabajador"

La prestación a que se refiere este artículo comprende dos conceptos que se pagarán en los términos siguientes:

a). La cantidad de \$40,000.00 por concepto de Apoyo Económico para el personal administrativo; y para el personal médico la cantidad de \$10,000.00 por hora contratada, sin que pueda exceder de \$40,000.00.

b). Asimismo, tanto para el personal administrativo como médico, se otorgará el importe equivalente a quince veces el salario mínimo general mensual del Distrito Federal, vigente en el momento de la defunción, por concepto de "Ayuda para gastos de funeral".

En caso de que por alguna razón el "Trabajador" no haya designado beneficiarios mediante la carta testamentaria descrita en esta disposición, o que alguno de los beneficiarios designados no exista al momento de la defunción, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente aplicable. Lo mismo se aplicará en caso de que por cualquier causa no exista o se haya extraviado la referida carta testamentaria.

Para la procedencia de esta prestación, es necesario que el "Trabajador" tenga una antigüedad mínima de seis meses en forma ininterrumpida al servicio de "Pensiones", y en ningún caso se otorgará cuando la muerte del "Trabajador" haya sido ocasionada por suicidio.

Las licencias sin goce de sueldo superiores a treinta días suspenden la vigencia de esta prestación hasta el término de aquella.

Art. 44.- El "Trabajador" tendrá derecho a percibir un apoyo económico quincenal por concepto de ayuda para "Despensa" por el monto que para el efecto determine "El Director" anualmente, de acuerdo a las posibilidades financieras y presupuestales de "Pensiones".

Art. 45.- Con el objeto de incentivar las labores del personal médico y de enfermería, "El Director", valorará anualmente la posibilidad de otorgar un apoyo económico que se denominará "Premio al Mérito Médico" y "Premio al Mérito de Enfermería", el cual será otorgado al médico y a la enfermera que hayan destacado o sobresalido profesionalmente en el desempeño de sus labores dentro de "Pensiones" durante el año inmediato anterior, quienes serán elegidos por el comité que para tal efecto se integre, el cual valorará el desempeño profesional, la actitud de servicio, el apoyo, lealtad y demás valores que constituyan un beneficio para "Pensiones" y sus derechohabientes.

Art. 46.- El "Trabajador" que cuente con una antigüedad mayor a la que tenga registrada ante "Pensiones", y que cuente con elementos suficientes y la documentación correspondiente para acreditar en forma fehaciente que laboró el tiempo no reconocido, podrá presentar una solicitud de reconocimiento de Antigüedad, cuyo trámite se sujetará al siguiente procedimiento:

a). La solicitud deberá presentarse por escrito, dirigida al área de Recursos Humanos.

b). A dicha solicitud deberá acompañar la documentación y demás elementos probatorios con los que cuente para acreditar la procedencia de su solicitud.

c). Recibida la solicitud, el área de Recursos Humanos procederá a revisar el expediente personal del interesado para elaborar la hoja de servicios correspondiente, a la que integrará la documentación que exista en dicho expediente, relativa al periodo de servicios cuyo reconocimiento se solicita, y recabará la información que exista al respecto en el área de Afiliación y Vigencia, a efecto de turnarla conjuntamente con la solicitud al área Jurídica, para que se determine su procedencia.

d). En caso de que sea aprobada la solicitud, el área jurídica elaborará un dictamen en el que señalará expresamente el tiempo a reconocer, haciendo la distinción de los periodos laborados en forma discontinua, y el que en su caso el trabajador haya laborado de manera continua hasta la fecha en que obtuvo su base, para efectos del pago de la prestación denominada "Quinquenio". Hecho lo anterior, remitirá dicho dictamen, junto con el expediente respectivo, al área de afiliación y vigencia para el cálculo de las aportaciones omitidas; lo que se hará del conocimiento del solicitante para efectos de que realice el pago correspondiente.

e). Una vez que el área de Recursos Humanos reciba el oficio mediante el cual el área Jurídica haya aprobado la procedencia del reconocimiento de antigüedad solicitado, y el "Trabajador" exhiba el documento con el cual acredite haber efectuado el pago de las aportaciones respectivas, procederá a actualizar en los registros correspondientes la fecha que realmente corresponda a su tiempo laborado.

Art. 47.- Los médicos adscritos a las Áreas de Urgencias, químicos, técnicos radiólogos, médicos radiólogos, auxiliares de intendencia del área de Laboratorio, técnicos laboratoristas, operadores de máquinas reveladoras y patólogos, recibirán por concepto de Sobre-Sueldo por Infectocontagiosidad, el 10% de su sueldo base cuando laboren en turno Diurno, y el 24% cuando trabajen en turno Nocturno.

Al igual que la prestación contenida en el artículo anterior el pago de Sobresueldo queda condicionado al ejercicio activo de las funciones contratadas; por lo que en consecuencia también se perderá cuando el "Trabajador" realice actividades distintas.

Art. 48.- Las Trabajadoras o trabajadores padres solteros o viudos que tengan hijos inscritos en guarderías infantiles, tendrán derecho a recibir ayuda para el pago de la cuota respectiva hasta por dos de ellos, que será equivalente a 8 días de Salario Mínimo General vigente en la Zona Económica que corresponda al lugar en que las Trabajadoras presten sus servicios.

Cuando el importe de la factura respectiva sea menor al de la ayuda, se pagará sólo el total de dicha factura.

Esta prestación estará vigente hasta que los hijos cumplan 6 años de edad.

Art. 49.- Los Trabajadores que cursen estudios en planteles oficiales, o particulares en sistema escolarizado, podrán disfrutar de una beca en los términos siguientes:

a). Para los Trabajadores que cursen estudios a nivel Secundaria, la prestación económica mensual consistirá en 7 días de Salario Mínimo General de la Zona económica que corresponda a su lugar de trabajo.

b). Para los Trabajadores que cursen estudios a nivel Bachillerato, la prestación económica mensual consistirá en 9 días de Salario Mínimo General de la Zona económica que corresponda a su lugar de trabajo.

c). Para los Trabajadores que cursen estudios a nivel Profesional o Postgrado en un sistema escolarizado o virtual, la prestación económica mensual consistirá en 12 días de Salario Mínimo General de la Zona económica que corresponda a su lugar de trabajo, misma que se excluirá en caso de que el empleado reciba algún apoyo económico de la Institución para el mismo objeto.

Estos Trabajadores tendrán derecho a recibir una cantidad igual a la mensual en el curso respectivo, por concepto de ayuda de inscripción, que será pagada una vez al año para quienes estudien en un sistema anual; y dos veces al año para quienes estudien en un sistema distinto al anual.

d). En el caso de que el Trabajador no utilice esta ayuda y tenga un hijo que curse estudios a nivel secundaria, bachillerato o profesional en planteles oficiales o particulares en sistema escolarizado, la prestación consistirá en el importe de 8 días de Salario Mínimo General de la Zona Económica que corresponda.

Art. 50.- Para conservar el derecho a la beca, los beneficiarios deberán acreditar en cada ciclo escolar los siguientes requisitos:

- a).** Su inscripción escolar;
- b).** Sus calificaciones con promedio mínimo de 8, o su equivalente;
- c).** El trabajador deberá tener asistencia y puntualidad perfecta, únicamente será requisito si la beca es para el trabajador (lo cual no será requisito si el hijo del trabajador disfruta de la beca).

Art. 51.- Los médicos y todo el personal de apoyo a la salud de "Pensiones" tendrán derecho a un sistema de becas y servicios para asistir a cursos de actualización en programas académicos, jornadas, foros, simposios, congresos, etc.; en los términos y bajo las condiciones que a continuación se especifican:

a). La implementación del sistema de becas y permisos se llevará a cabo por un Comité, que proveerá lo necesario para los médicos y el personal de apoyo a la salud puedan asistir a cursos de actualización académica, jornadas, foros, simposios, congresos, etc., y con ello lograr la superación profesional permanente de los mismos, en los términos y condiciones que señalan en estas "Condiciones".

b). "Pensiones" contará con un Comité de Becas, que se integrará por:

- 1).** "El Director", como presidente;
- 2).** El Jefe de la Sección de Enseñanza, como Secretario Técnico, a quien le corresponderá organizar y operar el sistema de becas y permisos, así como ejecutar las propias determinaciones del comité;
- 3).** El Director Médico y los Delegados, en el ámbito de su jurisdicción, como vocales.

c). El Comité de Becas tendrá las funciones de conceder becas y permisos para que asistan a cursos de actualización, foros, Jornadas, congresos, etc., en apoyo a la capacitación permanente de médicos y personal de apoyo a la salud, procurando sean acordes a las necesidades de "Pensiones", así como revisar en cada caso particular el tipo de beca o permiso a otorgarse.

d). Las prestaciones contenidas en este Capítulo serán otorgadas por el Comité de Becas, exclusivamente a los médicos y personal de apoyo a la salud.

e). El personal médico y de atención a la salud tendrá derecho a permiso o licencia hasta por dos ocasiones al año, para asistir a cursos de actualización académica, jornadas, foros, simposios, congresos, etc.; sin que dicho permiso o licencia pueda exceder de 10 días naturales cada uno.

f). Las licencias o permisos referidos en el punto anterior, podrán ser con o sin goce de sueldo, conforme lo determine el Comité de Becas en cada caso concreto, previa evaluación en la que se tomarán en cuenta diversos aspectos como: currículum laboral, antigüedad, desempeño, productividad, disciplina y actitud de servicio hacia "Pensiones" y los derechohabientes, etc.

Asimismo, el Comité de Becas analizará la trascendencia que pueda tener el Evento Académico en el ámbito laboral del interesado, quien deberá acreditar que la materia u objeto del mismo, además de ser de interés para él, se relacione directamente con el área en la que éste presta sus servicios; debiendo presentar ante dicho Comité, en forma clara y completa, la información sobre el curso que pretende tomar, dentro de la que se incluirá: nombre, lugar, fecha, horario, costo y duración.

Por otra parte, en cada caso deberá constatar que, de acuerdo a las constancias del expediente

personal del Trabajador y cualquier otra circunstancia, no existan antecedentes negativos graves en relación con el desempeño de su trabajo.

g). Además de las licencias o permisos mencionados en los puntos que anteceden, podrán tener derecho a una beca que consistirá en un porcentaje del costo del evento de actualización o capacitación, que dependerá de la evaluación que previamente se efectúe conforme a lo señalado en el inciso "f", de conformidad a las necesidades y posibilidades de "Pensiones";

h). El "Trabajador" que solicite el otorgamiento de las prestaciones señaladas en este artículo, deberá entregar, junto con su solicitud, una carta compromiso en el sentido de que una vez concluido el evento académico, se obligará a capacitar a sus compañeros, en caso de que "Pensiones" se lo requiera;

i). No se consideran viables para el otorgamiento de esta prestación, sin excepción alguna, las solicitudes para Postgrado.

j). La vigencia para el otorgamiento de las prestaciones señaladas en estas "Condiciones", así como el importe de las becas, estarán en todo caso sujetas a las posibilidades de "Pensiones" y al presupuesto anual de la misma; por lo que las disposiciones aquí establecidas podrán modificarse o dejarse sin efecto, en cualquier tiempo, mediante acuerdo expedido en los mismos términos.

k). Concluido el evento de capacitación respectivo, el Trabajador estará obligado a presentar el documento con el que acredite haber asistido al mismo; a más tardar dentro de los 30 días naturales siguientes. En caso de incumplimiento a esta disposición se considerará el tiempo utilizado como permiso sin goce de sueldo.

Art. 52.- Las medidas disciplinarias que "Pensiones" podrá aplicar a los Trabajadores por las faltas que cometa, serán las siguientes:

- a). Amonestaciones verbales;
- b). Notas malas en el expediente personal;
- c). Suspensión temporal de la relación laboral, hasta por 15 días hábiles, dependiendo de la gravedad de la falta cometida; y
- d). Todas aquellas contenidas en "La L.F.T."

Art. 53.- Serán causas de amonestaciones verbales o de notas malas en el expediente personal, aquellas infracciones que el "Trabajador" haya cometido, a juicio del Jefe de "Unidad Orgánica" a que esté adscrito.

Art. 54.- Se considera nota mala toda amonestación que el "Trabajador" tenga por escrito en su expediente personal, haciéndose acreedor a ella quien observe una conducta contraria a lo establecido en estas "Condiciones".

Art. 55.- Los estímulos y correcciones disciplinarias a que se hagan acreedores los Trabajadores, conforme a lo dispuesto por estas "Condiciones", se aplicarán por conducto del jefe inmediato, previo acuerdo con el Área de Recursos Humanos, a excepción de las amonestaciones verbales, que se impondrán únicamente por el jefe inmediato.

Art. 56.- El "Trabajador" podrá inconformarse contra toda corrección disciplinaria que se le aplique, haciendo valer los hechos o circunstancias que a su juicio lo eximan de ella; mediante Recurso de Inconformidad que será presentado por escrito ante "El Director" dentro de los diez días hábiles siguientes a la aplicación de la corrección disciplinaria, y que deberá contener como mínimo, lo siguiente:

- a). Nombre y domicilio del interesado;
- b). Corrección disciplinaria motivo de la inconformidad;
- c). Fecha en que le fue aplicada la corrección disciplinaria;
- d). Motivos de su inconformidad;
- e). Pruebas con las que acredite la improcedencia de corrección disciplinaria que le fue aplicada.

Recibido el recurso, "El Director" lo turnará al Área Jurídica para su substanciación, quien solicitará los informes correspondientes al Área de Recursos Humanos, así como al titular de la unidad orgánica a la que esté adscrito el trabajador, y procederá a analizar el motivo de la inconformidad con base en los elementos aportados por el Trabajador inconforme, para emitir un dictamen que será revisado y en su caso aprobado por "El Director" para, con base en el mismo, emitir la resolución correspondiente, en un plazo que no deberá exceder de quince días hábiles contados a partir de la presentación de recurso, misma que será notificada al Trabajador dentro de los tres días hábiles siguientes.

En caso de que conforme a la resolución emitida la corrección disciplinaria aplicada resultare incorrecta o improcedente, el efecto será que dicha medida se sustituya por la que corresponda o que se deje sin efectos y, en su caso, restituir al inconforme el menoscabo económico causado.

Art. 57.- Cuando algún Trabajador incurriera en ausencias injustificadas se le sancionará con suspensión de uno a cinco días. La sanción se aplicará oyendo previamente al afectado, sin perjuicio de que "Pensiones" pueda rescindir su relación laboral.

Las sanciones se aplicarán de la siguiente forma:

- a). Por un día de ausencia injustificada, dos días de suspensión.
- b). Por dos días de ausencia injustificada, tres días de suspensión.
- c). Por tres días de ausencia injustificada, cinco días de suspensión.

En el caso de las Jornadas Especiales, se sancionará tomando en cuenta el o los turnos completos, aplicando las sanciones de acuerdo a la necesidad del área.

No podrá aplicarse la sanción en días contiguos a períodos vacacionales, días de descanso, o días festivos; en cuyo caso la sanción se hará efectiva cuando lo determine el área de Recursos Humanos.

CAPITULO DECIMO: DE LA SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO.

Art. 58.- Los efectos del nombramiento y/o contrato de un Trabajador al servicio de "Pensiones", se podrá suspender de manera temporal por las siguientes causas:

- a). La enfermedad contagiosa del Trabajador;
- b). La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituyan un riesgo de trabajo;
- c). La prisión preventiva del Trabajador en tanto no se dicte sentencia absolutoria;
- d). El arresto del Trabajador;
- e). La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la presentación del servicio, cuando ello sea imputable al Trabajador.

Art. 59.- Cuando se advierta alguna irregularidad en el desempeño de las labores que correspondan a las personas que manejen fondos, valores o bienes, sin perjuicio de que se interponga la denuncia correspondiente ante las autoridades competentes, se suspenderán los efectos del nombramiento y/o contrato en los términos de la legislación correspondiente.

CAPITULO DECIMO PRIMERO: TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

Art. 60.- La relación de trabajo terminará por las siguientes causas:

- a). Por renuncia o abandono del empleo;
 - b). Por conclusión del término de la obra para la que fue expedido dicho nombramiento y/o contrato;
 - c). Por muerte del Trabajador;
 - d). Por incapacidad física o mental del Trabajador, aplicándose en este caso lo dispuesto por "La L.F.T.";
 - e). Cuando faltare sin causa justificada a sus labores, por más de tres días en un período de treinta días;
 - f). Cuando incurriere en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de sus jefes, compañeros o familiares de éstos, dentro o fuera de las horas de servicio;
 - g). Por ocasionar daños o destruir intencionalmente o por descuido o negligencia edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materiales y demás bienes propiedad de "Pensiones";
 - h). Por cometer actos inmorales durante su trabajo;
 - i). Por revelar asuntos confidenciales o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo en perjuicio de "Pensiones" o de alguna persona;
 - j). Por comprometer con su imprudencia inexcusable, descuido o negligencia, la seguridad de la oficina o dependencia donde presta sus servicios o de las personas que allí se encuentran;
 - k). Por desobedecer las órdenes que reciba de sus superiores;
 - l). Por incurrir al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de alguna sustancia psicotrópica, salvo que exista prescripción médica y el Trabajador haga del conocimiento de su jefe inmediato tal circunstancia;
 - m). Por falta comprobada de cumplimiento al contrato de trabajo o por imposición de una pena por delito que sea resultado de una sentencia ejecutoriada;
 - n). Aquellas causas análogas a las contenidas en diversos incisos de este artículo que sean de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere;
 - ñ). Igualmente cuando por necesidad del servicio sea necesario prescindir de puestos o personal debido a restricciones presupuestales o reestructuración de funciones.
- En estos casos se estará a lo dispuesto por la "La L.F.T."

CAPITULO DECIMO SEGUNDO: DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Art. 61.- El "Trabajador" de "Pensiones" tiene derecho a:

- 1.- Percibir los sueldos o emolumentos que le correspondan por el desempeño de sus labores;
- 2.- La indemnización y demás prestaciones que le correspondan como consecuencia de riesgos profesionales;
- 3.- Disfrutar de las prestaciones que señalan "La L.F.T.", "El Reglamento" y estas "Condiciones".
- 4.- Disfrutar de los descansos y vacaciones que señalan estas "Condiciones";
- 5.- Obtener permisos en los términos que establecen estas "Condiciones";
- 6.- Recibir los estímulos y recompensas que señalan estas "Condiciones";
- 7.- Mantener su puesto, del cual no podrá ser removido, a excepción de los casos contemplados en estas "Condiciones";
- 8.- Que se acredite a su expediente sus notas buenas y de valoración de meritos a que se haga acreedor;
- 9.- Se determine su antigüedad cuando se considere con derecho para invocar la que a su juicio le corresponda;
- 10.- Exigir un trato decente y cortés de sus jefes y la garantía de "Pensiones" de un respaldo total frente a cualquier agresión o maltrato de sus compañeros Trabajadores;
- 11.- Recibir los cursos de capacitación y adiestramiento que "Pensiones" otorgue a sus Trabajadores de

conformidad con las presentes "Condiciones".

12.- Exigir que se cumpla el procedimiento fijado por estas "Condiciones" para los casos de suspensión o terminación de los efectos del nombramiento y/o contrato;

13.- Ser oído antes de que se le aplique alguna corrección disciplinaria;

14.- Las Mujeres Trabajadoras de "Pensiones" disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y otros dos meses después del mismo. Durante la lactancia tendrá un permiso diario extraordinario para amamantar a sus hijos durante un período de 6 meses, el cual consistirá en poder registrar su entrada una hora después de la establecida oficialmente para tal efecto, o registrar su salida una hora antes de la oficial, según sea su necesidad.

Para obtener este beneficio, la Trabajadora deberá presentar dictamen de pediatría, además de oficio dirigido al Area de Recursos Humanos de la Delegación a la que pertenece, en el que informa el cambio de horario durante su lactancia.

15.- Que "Pensiones" le proporcione servicio médico asistencial y farmacéutico, así como a recibir los servicios de higiene y prevención de accidentes, siempre y cuando se encuentre al corriente de las aportaciones.

CAPITULO DECIMO TERCERO: DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Art. 62.- Son obligaciones de "Los Trabajadores" de "Pensiones", las siguientes:

- a). Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores, registrando debidamente su asistencia en los términos del Artículo 11 de estas "Condiciones";
- b). Desempeñar sus labores sujetándose a la Dirección de sus Jefes inmediatos, y ejecutándolas con la intensidad, y esmero apropiado, en forma, tiempo y lugar convenido, de conformidad con lo establecido en el Capítulo Quinto de estas "Condiciones";
- c). Acatar y cumplir las disposiciones de orden técnico y administrativo que dicte "Pensiones";
- d). Tratar con cortesía y diligencia al público y sus compañeros de labores;
- e). Obedecer las órdenes e instrucciones que reciba de sus superiores en asuntos propios de sus cargos;
- f). En caso de renuncia, cese, licencia o cambio de adscripción, entregar los expedientes, documentos, fondos, valores, bienes, instrumentos y equipo que estén bajo su guardia, mediante inventario;
- g). Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo de su trabajo;
- h). Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;
- i). Observar buenas costumbres durante el servicio y cumplir con las obligaciones que se deriven, tanto de su contrato y relación laboral, como de estas "Condiciones" y demás disposiciones y ordenamientos legales aplicables;
- j). No fumar o consumir sustancias psicotrópicas, ni bebidas embriagantes, en áreas de trabajo.

CAPITULO DECIMO CUARTO: DE LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS.

Art. 63.- Son faltas administrativas:

- a). Abandonar las labores sin la autorización correspondiente;
- b). Registrar la entrada o salida de otros Trabajadores;
- c). Sustituir o alterar las tarjetas o registros de asistencia;
- d). Utilizar los centros de trabajo y los bienes de "Pensiones" para asuntos particulares;
- e). Sustraer de las instalaciones de "Pensiones" documentación, material, papelería u otros objetos que pertenezcan a "Pensiones", sin la autorización por escrito de su jefe inmediato;
- f). Portar armas de cualquier clase durante las horas de labores dentro de las oficinas, salvo que la

naturaleza del trabajo así lo haga necesario;

g). Revelar asuntos de carácter confidencial, relativos a su trabajo;

h). Realizar rifas, préstamos no autorizados o previstos por "Pensiones", o cualquier acto de comercio dentro de las instalaciones de "Pensiones";

i). Aprovechar los servicios de sus subalternos en asuntos particulares;

j). Laborar para personas físicas o morales con quienes "Pensiones" tenga relaciones comerciales, relacionadas directa o indirectamente con la función que desempeña en ésta;

k). Tomar alimentos durante el horario de trabajo, sin autorización del Jefe inmediato;

l). Hacer propaganda o publicidad de cualquier tipo durante las horas de trabajo.

Art. 64.- Todo Trabajador que incumpla total o parcialmente con las obligaciones que se deriven de su relación de trabajo, o que permita algún incumplimiento en función de esa misma relación, y/o que incurra en las faltas administrativas a que se refiere el artículo anterior, será sancionado en los términos de lo dispuesto en las presentes "Condiciones" y/u otros ordenamientos legales aplicables, en inclusive se podrá dar por terminada su relación laboral cuando exista causal para ello.

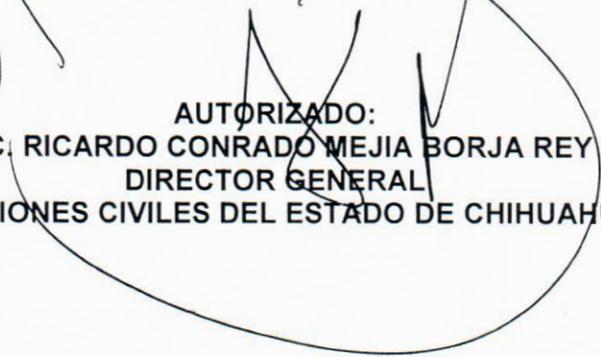
Art. 65.- En todo lo no previsto en las presentes "Condiciones" se estará a lo dispuesto por la legislación aplicable, así como a los acuerdos y/o políticas que se dicten por "Pensiones", siempre y cuando no sean contrarias a lo establecido en este Ordenamiento.

Chihuahua, Chih. 4 de Enero de 2010

REVISADO:


LIC. SILVIA PEREZ ROBLES
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS


LIC. JORGE ALBERTO ALVARADO MONTES
COORDINACION JURIDICA.


AUTORIZADO:
LIC. RICARDO CONRADO MEJIA BORJA REY
DIRECTOR GENERAL
PENSIONES CIVILES DEL ESTADO DE CHIHUAHUA