

REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS GENERALES Y SINDICALIZADOS DEL CONSEJO ESTATAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS DEL ESTADO DE MÉXICO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Parte importante de los objetivos emanados en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011, es dotar de herramientas jurídico sociales, para erradicar los problemas de los pueblos indígenas, los cuales han sido externados de manera continua y a través de diferentes administraciones gubernamentales, encontrando soluciones en este proceso histórico a través del compromiso de los Pueblos Indígenas para llevar a cabo acciones concretas gobierno sociedad, asumiendo la pluralidad étnica y cultural de nuestro estado, no sólo en términos del reconocimiento del derecho a su identidad, si no también contribuyendo gubernamentalmente en la creación de un organismo que contribuya y propicie el desarrollo libre y auto sostenido, por lo cual el Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México así como los servidores públicos que forman parte del mismo, serán el medio a través del cual se logrará el desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas originarios y migrantes que forman la pluriculturalidad del Estado de México.

Que en fecha 19 de octubre de 1994, se publicó en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno", la Ley que crea al Organismo Público Descentralizado denominado Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México; y el 8 de agosto de 2007 se publicó el Decreto número 54, mediante el cual se reforma la Ley que crea al Organismo Público Descentralizado denominado Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno", y en fecha 17 de junio de 2002 se publicó el Acuerdo en donde se adscribe sectorialmente a la Secretaría de Desarrollo Social del Estado de México, cuyo objeto es definir, orientar, coordinar, promover, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a las políticas, programas, estrategias y acciones para el desarrollo integral de los pueblos indígenas.

Que de conformidad con la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, la cual establece en su Título Tercero, Capítulo III, artículos 54 y 56, la obligatoriedad de que las instituciones públicas fijen las condiciones de trabajo aplicables a sus servidores públicos, así como los contenidos mínimos que éstas deben establecer, el Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México preocupado por contar con un marco jurídico que regule la actividad de su personal, para el mejor desarrollo del trabajo diario de esta administración, ha tenido a bien expedir el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos Generales del Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México, el cual permitirá, tanto a los servidores públicos generales y sindicalizados conocer y actuar dentro del marco de respeto integral en el que se inscriben sus derechos y obligaciones mutuas, y basar en ellos sus relaciones cotidianas de trabajo.

Por lo anterior, ha sido a bien expedir el siguiente:

REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS GENERALES Y SINDICALIZADOS DEL CONSEJO ESTATAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS DEL ESTADO DE MÉXICO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- El presente Reglamento de Condiciones Generales es de orden público y de observancia obligatoria para los servidores públicos generales del CEDUPIEM.

Artículo 2.- El presente Reglamento de Condiciones Generales, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el CEDUPIEM y sus servidores públicos generales y sindicalizados, estableciendo las normas y reglas específicas bajo las cuales se desenvuelve la misma.

Artículo 3.- Para los efectos de este Reglamento de Condiciones Generales se entiende por:

- I. Ley Federal, a la Ley Federal del Trabajo;
- II. Ley, a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios;
- III. CEDIPIEM, al Organismo Público Descentralizado de carácter estatal denominado Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México;
- IV. Tribunal, al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje;
- V. Junta, a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado de México;
- VI. Ley de Seguridad Social, a la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios;
- VII. ISSEMYM, al Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios;
- VIII. Servidor Público de Confianza, aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio del cargo requiera de la intervención directa del Vocal Ejecutivo del CEDIPIEM, que tengan en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñen y no de la designación que se dé al puesto, que sus funciones sean de confianza, tales como dirección, inspección, vigilancia, auditoría, fiscalización, asesoría, procuración y administración de justicia y de protección civil, así como las que se relacionen con la representación directa de la Vocalía Ejecutiva del CEDIPIEM, con el manejo de recursos y los considerados en el Título Sexto, Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo, así como los artículos 8 y 9 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- IX. Servidor Público General, a la persona que presta sus servicios al Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México, en funciones operativas de carácter manual, material, administrativo, técnico, profesional o de apoyo, realizando tareas asignadas por sus superiores o determinadas en los manuales internos de procedimientos o guías de trabajo; no comprendidos dentro de la siguiente fracción;
- X. Servidor Público Sindicalizados: el servidor público general que se encuentra registrado ante el SUTEYM;
- XI. Sindicato: a la selección sindical SUTEYM-CEDIPIEM;
- XII. Convenio Sindical: Convenio de prestaciones de ley firmado de común acuerdo entre el Consejo y el Sindicato vigente;
- XIII. Condiciones Generales, al presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo;
- XIV. Decreto, al Decreto del Ejecutivo del Estado por el que reforma el diverso por el que Crea el Organismo Público Descentralizado de Carácter Estatal Denominado Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México; y
- XV. Reglamento, al Reglamento Interior del Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México.

Artículo 4.- Las relaciones jurídicas laborales entre los servidores públicos generales y sindicalizados del CEDIPIEM, se regirán por la Ley, la Ley Federal, por las presentes Condiciones Generales y la normatividad que de ellos deriva; en lo no previsto en los ordenamientos antes mencionados, se resolverán los conflictos por analogía, jurisprudencia, los principios generales del derecho y los de justicia social y la equidad.

Artículo 5.- Se entiende por relación de trabajo, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen; siendo sujeto de ésta todos los servidores públicos generales, de contrato o temporales, de confianza y sindicalizados que presten sus servicios en el CEDIPIEM.

CAPÍTULO II DE LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO

Artículo 6.- Para ingresar a laborar al CEDIPIEM, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Presentar solicitud de trabajo;
- II. Ser de nacionalidad mexicana, salvo la excepción prevista por el artículo 17 de la Ley;
- III. Estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;

- IV. Acreditar, cuando proceda, haber cumplido con el Servicio Militar Nacional;
- V. No tener antecedentes penales;
- VI. No haber sido separado del servicio por alguna de las causales establecidas en el artículo 93 de la Ley o contar con incapacidad permanente que le impida el desempeño de sus labores;
- VII. Gozar de buena salud;
- VIII. Contar con la escolaridad que requiera el puesto, así como los demás requisitos establecidos por el CEDIPIEM;
- IX. No estar inhabilitado para el ejercicio del servicio público y contar con la constancia de no inhabilitación; y
- X. Cursar y aprobar, en su caso, los cursos de preparación para desempeñar el puesto.

Los requisitos deberán acreditarse a satisfacción del CEDIPIEM, mediante la presentación de los documentos correspondientes en original y copia simple previo cotejo y compulsas se serán devueltos los originales para los efectos legales conducentes.

Artículo 7.- Para iniciar la prestación del servicio al CEDIPIEM, se requiere:

- I. Tener conferido el nombramiento o contrato respectivo;
- II. Rendir la protesta de Ley; y
- III. Tomar la posesión del cargo.

CAPÍTULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 8.- El nombramiento es el documento en virtud del cual se formaliza la relación jurídica laboral entre el CEDIPIEM y el servidor público general o sindicalizado, obligándolos al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la ley, en la Ley Federal, en las presentes condiciones generales y las normas administrativas aplicables.

Iguals consecuencias se generarán para los servidores públicos generales y sindicalizados, cuando la relación de trabajo se formalice a través de contrato de trabajo o lista de raya.

Para los efectos de este artículo, las listas de raya surtirán efecto en forma individual para cada uno de los incluidos en ellas.

Artículo 9.- El CEDIPIEM, expedirá por escrito los nombramientos correspondientes a las personas que ingresen, mismos que serán suscritos por el Vocal Ejecutivo y el Titular de la Unidad Administrativa del CEDIPIEM debiendo entregarse el original del mismo al servidor público general o sindicalizado.

Artículo 10.- Ningún servidor público general o sindicalizado podrá empezar a prestar sus servicios si previamente no le ha sido extendido el nombramiento, autorizado el contrato de trabajo o se le ha incluido en las listas de raya, quedando estrictamente prohibido el ingreso al servicio de personas con carácter de meritorias; la contravención a lo anterior, será responsabilidad estricta del Titular de la Unidad Administrativa que hubiese utilizado los servicios de personas que carezcan de nombramiento, contrato de trabajo o no estén incluidas en listas de raya; sin perjuicio de las responsabilidades administrativas o penales en que incurran.

Artículo 11.- Los nombramientos de los servidores públicos generales o sindicalizados, deberán contener:

- I. Nombre completo, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II. Cargo para el que es designado y fecha de inicio de sus servicios;
- III. Carácter del servicio contratado, es decir, servidor público general o de Confianza, así como la temporalidad del mismo;
- IV. Duración de la jornada de trabajo;

- V. Remuneración correspondiente al puesto;
- VI. Lugar o lugares de adscripción; y
- VII. Firma del servidor público autorizado, para emitir el nombramiento.

Artículo 12.- El nombramiento podrá ser por tiempo indeterminado o tiempo determinado, lo anterior de acuerdo a las siguientes definiciones;

- I. Son nombramientos por tiempo indeterminado los que se expidan con ese carácter para cubrir plazas presupuestales vacantes o de nueva creación.
- II. Son nombramientos por tiempo determinado aquellos en que se señale el término de la prestación del servicio, su origen puede corresponder a la necesidad de:
 - a) Cubrir interinamente la ausencia de un servidor público general o sindicalizado nombrado por tiempo indeterminado;
 - b) Realizar labores que se presentan en forma extraordinaria o en forma esporádica, cuando no se cuente con servidores públicos que puedan llevarlas a cabo; y
 - c) Llevar a cabo programas especiales, por aumento o cargas de trabajo o rezago, plenamente justificados.

Artículo 13.- El servidor público general o sindicalizado sólo podrá tomar posesión del empleo y realizar la protesta de ley, cuando tenga conferido su nombramiento, haya sido incluido en la lista de raya o firmado el contrato de trabajo correspondiente.

Artículo 14.- El nombramiento que se expida a un servidor público general o sindicalizado quedará sin efecto si éste no se presenta a tomar posesión del empleo conferido en la fecha señalada en el mismo, sin causa justificada.

Artículo 15.- La relación laboral con los servidores públicos generales o sindicalizados podrá establecerse adicionalmente, mediante contrato de trabajo por tiempo u obra determinado o bien con su inclusión en las listas de raya. En estos casos, los aspirantes deberán cumplir con los requisitos que determine el CEDIPIEM, y presentar la documentación que acredite su cumplimiento.

Artículo 16.- Sólo podrán contratarse servidores públicos generales o sindicalizados bajo los regímenes establecidos en el artículo anterior, cuando se cuente con recursos presupuestales aprobados y cuando el trabajo a realizar sea de carácter esporádico o extraordinario y no se cuente con servidores públicos generales o sindicalizados nombrados por tiempo indeterminado, que puedan realizar las actividades contratadas.

Artículo 17.- Los servidores públicos generales contratados por tiempo u obra determinada o los incluidos en las listas de raya tendrán los mismos derechos y obligaciones que aquellos a quienes se otorgó nombramiento y están sujetos a estas Condiciones Generales, con excepción de las prestaciones a que se refieren los artículos 80, 81, 82, 83, 93, 104, 105, 106, 107, 108, 116, 117 y 118 de las mismas.

Artículo 18.- La duración de la relación de trabajo en los casos señalados en los artículos 12 fracción II y 15 de estas condiciones generales, será por el tiempo preciso que se establezca en el nombramiento o contrato de trabajo por tiempo determinado, por el tiempo de realización la obra contratada o en tanto aparezca en la lista de raya, según corresponda.

CAPÍTULO IV

DEL ALTA Y MOVIMIENTOS DE SERVIDORES PÚBLICOS GENERALES O SINDICALIZADOS

Artículo 19.- El alta del servidor público general o sindicalizado, da inicio a la prestación de los servicios contratados y puede darse por ingreso, cuando es la primera ocasión en que la persona va a prestar sus servicios, o por reingreso.

Artículo 20.- Para los efectos de estas condiciones generales, se entiende por movimiento, todo cambio en el puesto, nivel o rango salariales, o de lugar de adscripción del servidor público general, mediante promoción, transferencia o permuta.

Artículo 21.- Se considera cambio de rango, cuando un servidor público general o sindicalizado se le asigna un rango superior desempeñando el mismo puesto y modificando sus percepciones.

Artículo 22.- El ingreso podrá efectuarse:

- I. En las plazas de última categoría de una rama de un grupo de puestos, se haya o no registrado movimiento escalafonario conforme a lo dispuesto por la ley y el reglamento respectivo.
- II. En las plazas de categoría superior de una rama de un grupo de puestos, cuando no existieren servidores públicos generales o sindicalizados que reúnan los requisitos previstos para ocupar el puesto, o para cubrir de manera interina puestos vacantes por licencia de su Titular.
- III. En una plaza vacante o de nueva creación.

Artículo 23.- Reingreso es la reanudación de los servicios de una persona que hubiera trabajado anteriormente en alguna dependencia o unidad administrativa.

En este caso el reingreso podrá realizarse en el último grado de la escala escalafonaria o en el que ocupó por última vez, si el CEDIPIEM así lo dispusiere.

El ingreso o reingreso de los servidores públicos generales o sindicalizados, sólo podrá llevarse a cabo cuando éstos cumplan con los requisitos del puesto que se les pretende asignar, establecidos en el catálogo de puestos.

Artículo 24.- Para los efectos de estas condiciones generales, la interrupción de la relación laboral originada en alguna de las causas de terminación de la relación laboral, señaladas en el artículo 93 de la Ley, implica la pérdida de la antigüedad en la misma, en consecuencia, en caso de reingreso, la antigüedad se computará a partir de la fecha del reingreso.

Artículo 25.- Se considera promoción de puesto al hecho de que un servidor público general o sindicalizado pase a ocupar un puesto al que corresponde un nivel salarial o categoría mayor a la del puesto que ocupaba anteriormente.

Artículo 26.- La promoción del puesto de los servidores públicos generales o sindicalizados, solo podrá llevarse a cabo cuando éstos cumplan los requisitos del puesto que se les pretende asignar, establecidos en las normas administrativas aplicables y en el catálogo de puestos.

Artículo 27.- Para los efectos de estas Condiciones Generales, se entiende por cambio de adscripción al hecho de que un servidor público general o sindicalizado sea transferido de una unidad administrativa a otra dentro del CEDIPIEM, manteniendo su puesto, nivel y rango salarial.

Los servidores públicos generales o sindicalizados sólo podrán ser cambiados de adscripción por las siguientes causas:

- I. Reorganización o necesidades del servicio debidamente justificados;
- II. Desaparición del lugar o centro de trabajo;
- III. Desaparición o reajuste de programas o partidas presupuestales;
- IV. Solicitud del servidor público general o sindicalizado, siempre que no se afecten las labores de la unidad administrativa previa aprobación de su superior jerárquico;
- V. Permuta debidamente autorizada; o
- VI. Laudo del Tribunal o la Junta.

Los cambios de adscripción serán comunicados previamente al servidor público general o sindicalizado.

No se considera cambio de adscripción, dejar de prestar servicios en el CEDIPIEM para laborar en el sector central del Gobierno del Estado de México.

Artículo 28.- Las solicitudes de cambio de horario y/o adscripción de los servidores públicos generales o sindicalizados, serán autorizadas por el Vocal Ejecutivo del CEDIPIEM, contando con el visto bueno del Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo y del superior jerárquico, siempre y cuando exista una plaza vacante en el lugar de adscripción solicitado.

Artículo 29.- Cuando el cambio de adscripción de un servidor público general o sindicalizado sea por un período mayor a seis meses e implique su traslado de una población a otra, la unidad administrativa en donde preste sus servicios le dará a conocer previamente las causas del cambio y sufragará los gastos que por éste motivo se originen conforme a lo dispuesto por estas Condiciones Generales y la normatividad relativa, excepto cuando éste hubiere sido solicitado por el servidor público general o sindicalizado o se haya pactado de esta manera en el nombramiento o contrato laboral respectivo.

Artículo 30.- El servidor público general o sindicalizado podrá solicitar su cambio de adscripción por seguridad personal o por enfermedad propia, de su cónyuge o de sus hijos menores, lo que deberá comprobarse por medio de constancia oficial expedida por el ISSEMYM. En estos casos la Unidad de Apoyo Administrativo, podrá otorgar el cambio de adscripción siempre y cuando exista una plaza vacante, en el lugar de adscripción solicitado.

Artículo 31.- El cambio de adscripción se podrá efectuar con la finalidad de mantener la disciplina y el buen desarrollo del trabajo, de común acuerdo con el Sindicato.

Artículo 32.- Todo cambio de adscripción será notificado al servidor público general o sindicalizado, remitiendo copia de conocimiento al Sindicato.

Artículo 33.- Invariablemente los ingresos, promociones, cambios de adscripción, permutas, cambios de nivel o rango deberán operar los días primeros y dieciséis de cada mes.

Artículo 34.- Se entiende por permuta la transferencia de uno o más servidores públicos generales o sindicalizados, de manera simultánea, que se produce por el intercambio de los puestos que venían desempeñando.

Artículo 35.- Sólo podrán permutarse servidores públicos generales o sindicalizados que se encuentren en el desempeño de sus funciones y cuando se cumplan los requisitos siguientes:

- I. Que los servidores públicos generales o sindicalizados presenten solicitud por escrito para permutarse;
- II. Que el cambio se realice entre servidores públicos generales o sindicalizados que tienen el mismo puesto, nivel salarial y tipo de nombramiento;
- III. Que no se perjudiquen las labores del CEDIPIEM;
- IV. Que la permuta no afecte derechos de terceros;
- V. Que ninguno de los servidores públicos generales o sindicalizados hayan iniciado trámite de algún tipo de pensión; y
- VI. Que los titulares de las unidades administrativas involucradas en la permuta, lo autoricen de común acuerdo.

Artículo 36.- Los convenios de permuta deben ser formulados por escrito y únicamente tendrán efecto si cuentan con el visto bueno de la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM.

Artículo 37.- Las permutas sólo comprenderán la ocupación y el ejercicio de los puestos permutados y en ningún caso otros aspectos de carácter escalafonario, de acuerdo con el Reglamento de Escalafón de los Servidores Públicos del Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas, o prestaciones asociadas a los mismos.

Artículo 38.- Cualquiera de los interesados en una permuta podrán desistirse de su solicitud, hasta antes de que ésta sea autorizada por la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM, mediante gestión expresada por escrito. Una vez aprobada y notificada la permuta sólo podrá dejarse sin efecto, si se desisten ambos permutantes.

Artículo 39.- El servidor público general o sindicalizado que haya sido transferido con motivo de una permuta, no podrá solicitar otra permuta antes de un año, contado a partir de la fecha de su nombramiento en la plaza permutada.

CAPÍTULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 40.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el servidor público general o sindicalizado está a disposición del CEDIPIEM, para prestar sus servicios.

Artículo 41.- La jornada de trabajo puede ser diurna, nocturna o mixta, conforme a lo siguiente:

- I. Diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas;
- II. Nocturna, la comprendida entre las veinte y las seis horas; y
- III. Mixta, la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se considerara como jornada nocturna.

Artículo 42.- Por cada seis días de trabajo el servidor público general o sindicalizado disfrutará de uno de descanso con goce de sueldo íntegro, que será de preferencia el domingo; el servidor público general o sindicalizado y el CEDIPIEM podrán acordar modificar la jornada y distribuir las horas de trabajo, a fin de permitir al servidor público general o sindicalizado descansar adicionalmente el día sábado o cualquier otra modalidad equivalente. En estos casos, la jornada normal de trabajo podrá ser continua o discontinua, entendiéndose por ello lo siguiente:

- I. La jornada continua podrá ser de siete, ocho o nueve horas;
- II. La jornada discontinua es aquella que se interrumpe por una hora o más; ésta será siempre de nueve horas, salvo en los casos previstos en estas condiciones generales;

Artículo 43.- El horario de trabajo en el cual los servidores públicos generales o sindicalizados del CEDIPIEM, prestarán sus servicios será de 9:00 a 18:00 horas; lo anterior no regirá cuando los días laborables o el horario de entrada y salida de los servidores públicos generales o sindicalizados se rijan por disposiciones o acuerdos especiales, que deberán constar por escrito.

Artículo 44.- Cuando las Unidades Administrativas del CEDIPIEM requieran que los servidores públicos generales o sindicalizados presten sus servicios en zonas alejadas de su lugar de adscripción, se considerará trabajo efectivo desde la hora en que dichos servidores públicos generales o sindicalizados sean citados en los lugares de concentración para ser transportados a donde vayan a prestar sus servicios, hasta el momento en que sean regresados a su lugar de adscripción.

Artículo 45.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo ordinario, dichas horas serán consideradas como extraordinarias y no podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana, tales horas extraordinarias serán pagadas al doble del salario asignado para las horas de jornada ordinaria.

Queda prohibido a todos los servidores públicos generales o sindicalizados del CEDIPIEM laborar tiempo extraordinario, por lo cual, para poder laborar jornadas extraordinarias, deberá de contarse con la orden por escrito del titular de Unidad Administrativa del CEDIPIEM a la que se encuentre adscrito el servidor público general o sindicalizado y la autorización de la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM, en la que se expresen claramente los días y horarios en que se

laborarán las horas extras y las causa que justifiquen plenamente la necesidad de la jornada extraordinaria.

Artículo 46.- El CEDIPIEM, podrá modificar total o parcialmente los horarios sin que se excedan los máximos legales, de acuerdo a las necesidades del servicio.

Artículo 47.- Cuando por necesidades del servicio se convengan horarios especiales en las Unidades Administrativas del CEDIPIEM, los mismos serán establecidos por la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM de acuerdo a la normatividad aplicable.

Artículo 48.- Los servidores públicos generales o sindicalizados tendrán derecho a disfrutar de 30 minutos de descanso dentro de su jornada de trabajo dentro del lugar de trabajo, el horario para disfrutar el tiempo de descanso les será informado por el titular de Unidad Administrativa a la que estén adscritos. El disfrute será de acuerdo a las necesidades del servicio.

Artículo 49.- Para llevar un debido control de la asistencia y puntualidad de los servidores públicos generales o sindicalizados, éstos están obligados a registrar su hora de entrada y salida a sus labores, en su tarjeta de control de asistencia, lista de asistencia, tarjeta checadora, gafete con código de barras en lectores ópticos o cualquier otro medio que se acostumbre llevar para el registro de asistencia, y no podrán registrar su asistencia y puntualidad en otra tarjeta que no sea la suya.

Los servidores públicos generales o sindicalizados tienen la obligación de firmar dichas tarjetas los tres primeros días de labores de cada mes.

Para la entrada a sus labores y registro de asistencia, se concederá al servidor público general o sindicalizado una tolerancia de diez minutos, después de la hora señalada para iniciarla.

Artículo 50.- Se considerará retardo, pero no falta de puntualidad, cuando el servidor público general o sindicalizado se presente a sus labores entre uno y diez minutos después de su hora de entrada.

Artículo 51.- Se considerará falta de puntualidad, el hecho de que el servidor público general o sindicalizado se presente a sus labores entre once y treinta minutos después de la hora establecida.

Cuando el servidor público general o sindicalizado incurra en faltas de puntualidad, no tendrá derecho al pago correspondiente al tiempo no laborado, el descuento deberá realizarse dentro de alguna de las tres quincenas siguientes a aquella en que se cometió la falta.

Artículo 52.- Se considerarán como faltas de asistencia injustificadas del servidor público general o sindicalizado, y por consiguiente no tendrá derecho al pago del sueldo correspondiente a esa jornada, las que ocurran en los siguientes casos:

- I. La inasistencia al trabajo, sin previa autorización o sin comprobante debidamente autorizado en forma posterior al hecho;
- II. Presentarse a laborar después del minuto treinta de la hora de entrada en cuyo caso el servidor público general o sindicalizado no tendrá la obligación de prestar sus servicios;
- III. Omitir injustificadamente el registro de entrada o salida; y
- IV. Abandonar sus labores antes de la hora de la salida sin autorización previa o razón plenamente justificada, aún cuando regrese para registrar su salida.

Artículo 53.- Las faltas de puntualidad y asistencia a que se refieren los dos artículos anteriores, pueden ser justificadas o dispensadas por los servidores públicos generales o sindicalizados autorizados de la unidad de adscripción del servidor público general o sindicalizado, expidiendo la constancia respectiva de conformidad a la normatividad establecida, lo cual deberá realizarse dentro de las 48 horas siguientes a la inasistencia.

Artículo 54.- El servidor público general o sindicalizado que no pueda concurrir a sus labores por causa de fuerza mayor, enfermedad o accidente, deberá informarlo dentro de las 24 horas siguientes al momento en que debió haberse presentado a trabajar, por sí o por medio de otra persona a su unidad de adscripción.

Cuando el servidor público general o sindicalizado no pueda dar cumplimiento al párrafo anterior, deberá presentar la documentación comprobatoria que originó su ausencia dentro de las 48 horas siguientes al momento en que debió haberse presentado a laborar. En incumplimiento de lo anterior motivará que su inasistencia se considere como falta injustificada.

Artículo 55.- Los servidores públicos generales o sindicalizados al servicio del CEDIPIEM, deberán iniciar y terminar sus labores en el área de trabajo con toda puntualidad, queda estrictamente prohibido utilizar las horas de trabajo para el aseo personal, debiendo hacer esto, fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 56.- Los servidores públicos generales o sindicalizados sólo podrán abandonar su área de trabajo o las instalaciones del CEDIPIEM en horario laborable por motivos personales, cuando sean situaciones debidamente justificadas y sean autorizadas por su superior inmediato.

El tiempo no laborado será descontado de las percepciones de los servidores públicos generales o sindicalizados, a menos que exista autorización en contrario por parte del Titular de la Unidad de Adscripción a la que pertenece.

Artículo 57.- La jornada de trabajo se computará desde que el servidor público general o sindicalizado marque su tarjeta de asistencia y concluirá a la hora determinada como hora de salida, de acuerdo con estas Condiciones Generales.

Artículo 58.- En el supuesto de fallas en el sistema de control de puntualidad y asistencia que impidieran comprobar las mismas, el vigilante en turno y/o el personal de guardia de la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM será la persona autorizada para asentar por escrito la hora de entrada o salida en la tarjeta de control de asistencia.

Artículo 59.- Los servidores públicos generales o sindicalizados deberán portar a la vista su gafete de identificación a la vista durante la jornada laboral.

Dicha identificación será proporcionada por el CEDIPIEM, en caso de extravió, el servidor público general o sindicalizado dará aviso de inmediato a la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM, para que se le proporcione un duplicado, quedando a cargo del servidor público general o sindicalizado el importe de dicho gafete.

CAPÍTULO VI DE LAS COMISIONES DE TRABAJO

Artículo 60.- Cuando por necesidades del servicio, el CEDIPIEM requiera que el servidor público general o sindicalizado preste sus servicios fuera de su lugar habitual de trabajo, elaborará los avisos de comisión correspondientes, los cuales deberán de estar firmados por el jefe inmediato, indicando el lugar donde va a ser comisionado así como la duración de la misma, el cual deberá ser entregado al Departamento de Recursos Humanos y Materiales.

Artículo 61.- El servidor público general o sindicalizado que realice una comisión de trabajo, tendrá derecho a que se le proporcione o pague cuando así lo amerite:

- I. El medio de transporte o;
- II. Viáticos eventuales, cuando la comisión se desarrolle a más de 20 kilómetros de su lugar de trabajo; o
- III. Pago de peajes.

CAPÍTULO VII DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

Artículo 62.- Para proporcionar el servicio con la calidad, atención y eficiencia que merece la población del Estado de México, los servidores públicos generales o sindicalizados adscritos al CEDIPIEM, deberán realizar las labores que tienen encomendadas con la debida intensidad, calidad, atención y amabilidad, sujetándose en general a las leyes y demás disposiciones reglamentarias, a las presentes Condiciones Generales y a la dirección y orientación de sus superiores.

Artículo 63.- Se entiende por intensidad del trabajo, el grado de energía, decisión y empeño que el servidor público general o sindicalizado aporta como acto de su voluntad para el desempeño de las funciones que le han sido encomendadas, dentro de su jornada de trabajo.

La intensidad en el trabajo se determinará por la medida de los resultados obtenidos en el desarrollo de las labores encomendadas a cada servidor público general o sindicalizado, considerando el grado de dificultad de las mismas.

La intensidad del trabajo deberá ser la que racional y objetivamente deba desarrollar una persona apta y competente, durante la jornada establecida para la prestación del servicio.

Artículo 64.- La calidad de trabajo está determinada por el cuidado, oportunidad, amabilidad, honradez, esmero, eficiencia y eficacia con que se ejecuten las funciones o actividades a desarrollar de acuerdo al cargo conferido, con apego a los procedimientos e instructivos de la Unidad Administrativa a que este adscrito.

Artículo 65.- Se entiende por calidad de trabajo, al conjunto de cualidades que debe desarrollar un servidor público general o sindicalizado a sus labores y el nivel de profesionalismo con que las realice, entendido éste como la aplicación de sus conocimientos y aptitudes para el logro de resultados y, en su caso, de la satisfacción del usuario por el servicio recibido; tomando en cuenta la prontitud, pulcritud, esmero, responsabilidad y apego a la normatividad jurídico administrativa aplicable.

Artículo 66.- La intensidad y la calidad del trabajo de los servidores públicos generales o sindicalizados deberán ser evaluadas periódicamente.

Artículo 67.- Deberán realizarse acciones coordinadas y sistemáticas para brindar a los servidores públicos generales o sindicalizados la posibilidad de asistir a cursos de capacitación y desarrollo que les permitan, además de mejorar la intensidad y calidad de su trabajo, su superación personal. En su caso, se deberá otorgar a los servidores públicos generales o sindicalizados la constancia que proceda.

Artículo 68.- Para regular todo lo relativo a la capacitación y desarrollo de servidores públicos generales o sindicalizados se estará a lo que disponga la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM.

Artículo 69.- En el desarrollo de sus labores, los servidores públicos generales o sindicalizados respetarán y cumplirán las indicaciones de su jefe inmediato, así como las instrucciones, órdenes generales y especiales generadas por la Vocalía Ejecutiva del CEDIPIEM.

Artículo 70.- Los servidores públicos generales o sindicalizados están obligados a ayudarse mutuamente en el desempeño de los trabajos que se les encomienden, cuando éstos deban realizarse por dos o más personas, así como el ejecutar debidamente aquellos que el CEDIPIEM les asigne.

Artículo 71.- Los titulares de las Unidades Administrativas asignarán a cada servidor público general o sindicalizado, vía oficial la actividad que deban realizar para el correcto desempeño de su puesto y les indicarán la forma, el tiempo, eficiencia y esmeros requeridos.

Artículo 72.- Queda estrictamente prohibido a los servidores públicos generales o sindicalizados, entorpecer el desarrollo del trabajo que están desempeñando sus compañeros, ya sea por actos de omisión o provocación intencional.

Artículo 73.- Los servidores públicos generales o sindicalizados están obligados a comunicar en el momento a su jefe inmediato, las deficiencias, errores u omisiones de sus compañeros de trabajo, que por descuido o negligencia cometan en el desempeño de sus funciones.

Artículo 74.- Para coadyuvar en mejorar la intensidad y calidad de trabajo del servidor público general o sindicalizado, el Sindicato promoverá la implementación de programas de capacitación permanentes.

Artículo 75.- Los servidores públicos generales o sindicalizados se harán responsables del buen uso y la debida protección de los bienes y materiales asignados a su custodia, por los cuales hubiere firmado los resguardos del inventario correspondiente.

CAPÍTULO VIII DE LOS SUELDOS Y PRESTACIONES ECONÓMICAS

Artículo 76.- El sueldo integrado mensual es la retribución que se paga al servidor público general o sindicalizado por los servicios prestados, el cual se establece en los tabuladores y catálogos de puestos emitidos por el Gobierno del Estado de México, el cual podrá ser cubierto a través de pago en efectivo, pago mediante depósito en cuenta bancaria o excepcionalmente o por cheque.

Artículo 77.- El sueldo integrado se conforma de:

- I. Sueldo base, que corresponde específicamente a cada nivel salarial del tabulador; y
- II. Gratificación, que define el rango del nivel salarial correspondiente, en razón del tiempo laborado, la intensidad y la calidad del trabajo de cada servidor público general o sindicalizado.

A sueldo igual, desempeñado en puesto, horario y condiciones de eficiencia, también iguales y sin distinción de sexo, corresponde sueldo igual, debiendo ser éste uniforme para cada uno de los puestos que ocupen los servidores públicos generales o sindicalizados.

Artículo 78.- Los servidores públicos generales o sindicalizados del CEDIPIEM, que laboran nueve horas diarias, esto es, cuarenta y cinco horas semanales, deberán ingresar a prestar sus servicios en el rango 2 del tabulador operativo. De acuerdo con las evaluaciones que sus superiores realicen, en las que se deberá calificar, entre otros factores, la intensidad y calidad de su trabajo; podrá asignárseles el rango 3 ó 4 del tabulador, de conformidad con la normatividad establecida.

Artículo 79.- Los servidores públicos generales o sindicalizados tendrán derecho a 60 días de sueldo base, por concepto de aguinaldo anual, el cual se otorgará 20 días en el primer periodo vacacional y 40 días antes del 15 de diciembre.

Los servidores públicos generales o sindicalizados que hayan prestado sus servicios por un lapso menor a un año, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del aguinaldo de acuerdo a los días efectivamente trabajados.

Artículo 80.- Por cada cinco años de servicio ininterrumpidos efectivos prestados, los servidores públicos generales o sindicalizados tendrán derecho al pago mensual de una prima por permanecer en el servicio (quinquenio), cuya cantidad será comprendida en el presupuesto anual de egresos correspondiente la cual será fijada en el Convenio.

Artículo 81.- A los servidores públicos generales o sindicalizados que obtengan del ISSEMYM, dictamen para pensión por jubilación, pensión por retiro, por edad y tiempo de servicios, pensión por

inhabilitación o pensión de retiro en edad avanzada, se les otorgara por única vez, una prima de jubilación, los requisitos para su otorgamiento serán establecidos en la normatividad relativa.

Artículo 82.- Los servidores públicos generales o sindicalizados que optaren por separarse del servicio habiendo cumplido, como mínimo, quince años ininterrumpidos, tendrán derecho al pago de una prima de antigüedad consistente en el importe de doce días de sueldo base por cada año de servicios prestados.

Cuando el sueldo base del servidor público general o sindicalizado exceda del doble del salario mínimo general, se considerará para efectos del pago de la prima de antigüedad, hasta un máximo de dos salarios mínimos generales.

Esta prima se pagará, igualmente en caso de muerte o rescisión de la relación laboral por causas no imputables al servidor público general o sindicalizado, cualquiera que sea su antigüedad.

En caso de muerte del servidor público general o sindicalizado, la prima se pagará a sus beneficiarios, en el orden de prelación en que formalmente hayan sido designados ante el ISSEMYM. En caso de no existir esa designación dicha prima se pagará conforme a la prelación que establece la Ley del Seguro Social.

Artículo 83.- Los servidores públicos generales o sindicalizados tendrán derecho a un fondo de retiro conforme lo establece la Ley, el acuerdo por el que se constituyen el Fondo del Retiro de los Servidores Públicos de los Organismos Auxiliares del Poder Ejecutivo del Estado de México, publicado en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno" de fecha 3 de septiembre de 2001 y lo estipulado en las Bases Normativas para su operación.

Artículo 84.- En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos 103, 104, 105, 106 y 107 de estas Condiciones Generales, los servidores públicos generales o sindicalizados recibirán sueldo íntegro.

Los servidores públicos generales o sindicalizados que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho al pago adicional de un 25% sobre el monto de su sueldo base presupuestal de los días ordinarios de trabajo.

Los servidores públicos generales o sindicalizados que, conforme al artículo 107 de estas condiciones generales, tengan derecho a disfrutar de los periodos vacacionales en el año, percibirán una prima consistente en veinticinco días de sueldo base, doce días y medio pagaderos en la primera quincena de julio y doce días y medio pagaderos en la segunda quincena de diciembre.

No se tendrá derecho a recibir la prima vacacional cuando no se haya generado el derecho a gozar de las vacaciones correspondientes de conformidad con lo establecido en el artículo 107 de estas condiciones generales.

Artículo 85.- El sueldo de los servidores públicos generales o sindicalizados no es susceptible de embargo judicial o administrativo.

Artículo 86.- Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al sueldo de los servidores públicos generales o sindicalizados por concepto de:

- I. Gravámenes fiscales relacionados con el sueldo;
- II. Deudas contraídas con el CEDIPIEM, por concepto de pagos hechos en exceso, error o pérdidas debidamente comprobados;
- III. Descuentos ordenados por el ISSEMYM, con motivo de cuotas y obligaciones contraídas con este por los servidores públicos generales o sindicalizados;
- IV. Obligaciones a cargo del servidor público general o sindicalizado con las que haya consentido, derivadas de la adquisición de casas habitación consideradas como de interés social;
- V. Faltas de puntualidad o de asistencia injustificadas;

- VI. Pensiones alimenticias ordenadas por la autoridad judicial;
- VII. Cualquier otro convenido con instituciones o empresas y aceptado por el servidor público general o sindicalizado; y
- VIII. Cuotas Sindicales.

El monto total de las retenciones o deducciones no podrá exceder del 30% de la remuneración total, excepto en los casos a los que se refieren las fracciones III, IV y VI de este artículo, en los que podrán ser de hasta el 50%, salvo en los casos en que se demuestre que el crédito se concedió con base en los ingresos familiares para hacer posible el derecho constitucional a una vivienda digna, o se refieran a lo establecido en la fracción VI de este artículo, en que ajustara a lo determinado por la autoridad judicial.

Artículo 87.- Será nula la cesión de sueldos que se haga a favor de terceras personas.

Artículo 88.- Los sueldos deberán pagarse personalmente al servidor público general o sindicalizado o la persona que designe como apoderado legal para que los reciba en su nombre, previa carta poder debidamente autorizada por la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDUPIEM

Artículo 89.- Para el cálculo de las prestaciones económicas que se establecen en estas condiciones generales con referencia al sueldo base, deberá aplicarse la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Sueldo base} \\ \text{Presupuestal mensual}}{\underline{\hspace{2cm}}} = \text{Sueldo base diario} \\ \mathbf{30.4}$$

Artículo 90.- El CEDUPIEM otorgará a los servidores públicos generales o sindicalizados el mismo incremento salarial general aprobado por el Gobierno del Estado de México.

Artículo 91.- Las prestaciones colaterales, son beneficios económicos obtenidos mediante pliego petitorio formulado por el sindicato, cuyos montos son convenidos anualmente de común acuerdo entre el CEDUPIEM y el Sindicato.

Artículo 92.- Las prestaciones colaterales convenidas entre el CEDUPIEM y el Sindicato se harán constar en el Convenio de cada año.

CAPÍTULO IX DE LAS LICENCIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 93.- Los servidores públicos generales o sindicalizados podrán disfrutar de licencias sin goce de sueldo, cuando:

- I. Sean postulados como candidatos a cargos de elección popular desde la fecha en que se registren como tales, hasta aquella en que les sea notificado oficialmente el resultado de la elección; y
- II. Hayan resultado electos para ocupar un cargo de elección popular, desde la fecha de su protesta al mismo hasta la conclusión, por cualquier causa, del encargo.

Las licencias concedidas en los términos de este artículo no son renunciables, salvo que la plaza que ocupaba este vacante, en cuyo caso el servidor público general o sindicalizado podrá reintegrarse a laborar antes del vencimiento de la misma, siempre y cuando cuente con la autorización de su superior inmediato.

Artículo 94.- El servidor público general o sindicalizado deberá presentar la solicitud de licencia por escrito ante su superior inmediato, quien deberá tramitar la aprobación del Vocal Ejecutivo y del Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo de conformidad con la normatividad establecida. Las

solicitudes de licencia deberán ser resueltas en el término de cinco días hábiles, contados a partir de aquel en que se recibió la solicitud o formato previsto.

En todos los casos deberá entregarse al servidor público general o sindicalizado, respuesta por escrito de su solicitud.

Artículo 95.- El servidor público general o sindicalizado que le sea autorizada licencia sin goce de sueldo, podrá renunciar a ella de manera previa a su disfrute, siempre y cuando sea antes del inicio de ésta.

Artículo 96.- El CEDIPIEM concederá licencia al servidor público sindicalizado para el desempeño de las comisiones sindicales que se le confieran, para ello el Sindicato deberá solicitarlo por escrito con la debida anticipación ante la Vocalía Ejecutiva, señalando la fecha de inicio y término de la comisión.

El plazo máximo de la licencia para desempeñar la comisión sindical, no podrá exceder el término para el cual fue electa la mesa directiva del Sindicato.

El servidor público sindicalizado, sólo podrá hacer uso de la licencia para desempeñar la comisión sindical, hasta que le sea notificada personalmente la autorización correspondiente.

Al término de la licencia para desempeñar la comisión sindical, el servidor público sindicalizado deberá reintegrarse al día hábil siguiente a su unidad administrativa de adscripción.

La excepción o prórrogas a las anteriores modalidades serán autorizadas por la Vocalía Ejecutiva y con el visto bueno de la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM.

Artículo 97.- Los servidores públicos generales o sindicalizados podrán disfrutar de licencias con goce de sueldo cuando:

- I. Deban realizar trámites para obtener pensión por jubilación ante el ISSEMYM, por el término de un mes calendario;
- II. Presentar examen profesional, por cinco días hábiles;
- III. Contraiga nupcias por cinco días hábiles; y
- IV. Fallezca un familiar en línea directa en primer grado por tres días hábiles. Cuando se trate de un servidor público sindicalizado será por 5 días de acuerdo a lo establecido en el Convenio Sindical.

Artículo 98.- Además de las licencias señaladas en el artículo 97, se otorgará licencia con goce de sueldo a los servidores públicos generales o sindicalizados en los siguientes casos:

- I. Por gravidez, a las servidoras públicas generales sindicalizadas embarazadas, por un periodo máximo de noventa días naturales, o de conformidad a la autorización del ISSEMYM;
- II. Durante el periodo de lactancia, que será de nueve meses a partir de la fecha de reincorporación a sus labores, las servidoras públicas generales o sindicalizadas tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora, cada uno para alimentar a sus hijos, o el tiempo equivalente que la servidora pública general o sindicalizada convenga con su Jefe Inmediato, mismo que deberá ser autorizado por el Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo y por el Vocal Ejecutivo del CEDIPIEM;
- III. En caso de adopción, las servidoras públicas o sindicalizadas gozarán de una licencia con goce de sueldo íntegro, por un periodo de cuarenta y cinco días naturales, contados a partir de que se otorgue legalmente la adopción;
- IV. Los servidores públicos generales o sindicalizados disfrutarán de una licencia con goce de sueldo de cinco días hábiles con motivo del nacimiento de su hijo o de adopción;
- V. A los servidores públicos generales o sindicalizados se les otorgará una licencia con goce de sueldo íntegro, por causa de enfermedad o accidentes graves de alguno de sus hijos, cónyuge o concubina o concubinario, previa expedición del certificado médico por parte del ISSEMYM,

el cual determinará los días de licencia; en caso de que ambos padres sean servidores públicos, sólo se concederá la licencia a uno de ellos; y

- VI. Por incapacidad médica producto de un riesgo de trabajo, durante el tiempo que subsista la imposibilidad de trabajar, hasta que se dictamine la inhabilitación del servidor público general.

Si a los tres meses de haberse producido la incapacidad por riesgo de trabajo el servidor público general o sindicalizado no está en aptitud de reincorporarse a sus labores, deberá solicitar al ISSEMYM que resuelva sobre el grado de su incapacidad.

En caso de que el ISSEMYM no dictamine su incapacidad permanente, el servidor público general o sindicalizado deberá someterse a revisión cada tres meses en un periodo máximo de un año, término en que el ISSEMYM deberá emitir dictamen sobre el grado de incapacidad y, en su caso el CEDIPIEM, deberá proceder a darlo de baja para que pueda gozar de la pensión por inhabilitación que le corresponda, independientemente del pago por indemnización a que tenga derecho por el riesgo de trabajo sufrido.

Artículo 99.- Los servidores públicos generales o sindicalizados que sufran enfermedades por causas ajenas al servicio, previa determinación que haga el ISSEMYM, tendrán derecho a que se les conceda licencia para dejar de concurrir a sus labores en los siguientes términos:

- I. Cuando tengan menos de un año de servicio se les podrá conceder licencia hasta por quince días con goce de sueldo íntegro; y hasta quince días más, con medio sueldo; y hasta treinta días más, sin goce de sueldo;
- II. Cuando tengan de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más, con medio sueldo y hasta sesenta más, sin goce de sueldo;
- III. Cuando tengan más de cinco y hasta diez años de servicio, 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 goce de sueldo; y
- IV. Cuando tengan más de diez años de servicio, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro; hasta sesenta días más con medio sueldo y hasta ciento veinte días más, sin goce de sueldo.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por años de servicio continuos o cuando la interrupción en la prestación de dichos servicios no sea mayor de seis meses. Podrán gozar del beneficio señalado de manera continua, o discontinua una sola vez cada año, contando a partir del momento en que tomaron posesión de su puesto.

Si al vencer la licencia con goce de sueldo, medio sueldo o sin sueldo continua la incapacidad, se prorrogará al servidor público general la licencia sin goce de sueldo hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, a cuyo término se procederá a darlo de baja.

Artículo 100.- Las licencias a que se refiere el artículo anterior sólo se otorgarán mediante certificado de un médico del ISSEMYM, bajo la normatividad establecida por este Instituto.

Artículo 101.- Las licencias se disfrutarán a partir de la fecha en que se concedan, siempre que se notifique al servidor público general o sindicalizado antes de esa fecha; en caso contrario, el disfrute de las mismas comenzará al recibir la notificación correspondiente. De conformidad con el artículo 94 de estas condiciones, de no resolverse en el término de cinco días hábiles, se considerará como concedida la licencia solicitada.

Artículo 102.- Toda solicitud de prórroga de licencia deberá formularse antes del vencimiento de la licencia original, en el entendido de que de resolverse negativamente, el solicitante deberá reintegrarse a su plaza precisamente al término de la licencia.

Artículo 103.- Los días de descanso semanales de que disfrutara el servidor público general o sindicalizado por cada cinco días de trabajo serán preferentemente los sábados y los domingos.

Podrá acordarse con el servidor público general o sindicalizado una modificación sobre los mismos de acuerdo a la naturaleza y necesidades del servicio.

Artículo 104.- Independientemente de los días de descanso que considera el artículo 42 de estas Condiciones Generales, se considerarán días no laborables, los que señale el calendario oficial que la Secretaría de Finanzas publique en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno" en el mes de diciembre de cada año.

Artículo 105.- Se establecen dos periodos de vacaciones, de diez días laborables cada uno, cuyas fechas se darán a conocer oportunamente en el calendario oficial de la Secretaría de Finanzas que publique en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno" en el mes de Diciembre de cada año.

Artículo 106.- Los servidores públicos generales o sindicalizados podrán solicitar a su Jefe Inmediato la autorización para disfrutar sus vacaciones en fechas distintas a las que establezca el calendario oficial como periodo ordinario.

Artículo 107.- Los servidores públicos generales o sindicalizados podrán gozar de su primer periodo vacacional, sólo después de haber cumplido seis meses ininterrumpidos en el servicio. Posteriormente podrán hacer uso de sus periodos de vacaciones ya sea en las fechas establecidas en el calendario oficial o fuera del mismo, de acuerdo a la modalidad de vacaciones escalonadas.

Artículo 108.- Los servidores públicos generales o sindicalizados que durante los periodos normales de vacaciones se encuentren con licencia de maternidad o enfermedad, podrán gozar, al reintegrarse al servicio, de hasta dos periodos vacacionales no disfrutados anteriormente por esa causa.

Artículo 109.- Durante los periodos de vacaciones se dejará personal de guardia para la tramitación de asuntos urgentes, para lo cual, se seleccionará de preferencia a los servidores públicos generales o sindicalizados que no tuvieren derecho a éstas.

En ningún caso, los servidores públicos generales o sindicalizados que laboren en periodos vacacionales tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Artículo 110.- Cuando por cualquier motivo el servidor público general o sindicalizado no pudiere hacer uso de alguno de los periodos vacacionales en los periodos establecidos, tendrá un término de doce meses siguientes a la fecha de dicho periodo para hacer uso de sus vacaciones. En ningún caso, el servidor público general o sindicalizado que no disfrutase de sus vacaciones, podrá exigir el pago de las mismas.

En todos los casos, deberá mediar autorización expresa para gozar del período vacacional correspondiente, en términos de la normatividad en la materia.

CAPÍTULO X DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS GENERALES O SINDICALIZADOS

Artículo 111.- Los servidores públicos generales o sindicalizados tendrán los siguientes derechos:

- I. Ser respetado en su intimidad, integridad física, psicológica y sexual, sin discriminación por motivo de origen étnico o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, ideología, preferencia y orientación sexual, estado civil, embarazo, raza, idioma o color de piel;
- II. Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales y subalternos;
- III. Gozar de los beneficios de la seguridad social en la forma y términos establecidos por la Ley de Seguridad Social;

- IV. Desempeñar únicamente las funciones propias de su encargo y labores conexas, salvo en los casos en que por necesidades especiales del servicio o por causas de emergencia se requiera la prestación de otro tipo de servicio;
- V. Percibir los sueldos, prestaciones económicas o indemnizaciones que les correspondan por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias, sin más descuentos que los legales;
- VI. Tratar por sí mismo los asuntos relativos al servicio;
- VII. Asistir a las actividades de capacitación que les permitan elevar sus conocimientos, aptitudes y habilidades para poder acceder a puestos de mayor categoría;
- VIII. Recibir estímulos y recompensas conforme a las disposiciones relativas;
- IX. Disfrutar de los descansos y vacaciones conforme a lo establecido en la Ley y en estas Condiciones Generales;
- X. Obtener licencias con o sin goce de sueldo, de acuerdo con la Ley y estas Condiciones Generales;
- XI. Renunciar a su empleo cuando así convenga a sus intereses, permaneciendo en el servicio hasta hacer entrega de los documentos, archivos, fondos, valores o bienes cuya administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo a las disposiciones aplicables y con sujeción, en su caso, a los términos en que sea resuelta la aceptación de su renuncia; y
- XII. Los demás establecidos en la Ley y otras disposiciones aplicables.

Artículo 112.- Son obligaciones de los servidores públicos generales o sindicalizados:

- I. Rendir la protesta de Ley al tomar posesión de su cargo;
- II. Cumplir con las normas y procedimientos, así como los trabajos e instrucciones ordenadas por su Jefe inmediato y superiores.
- III. Asistir puntualmente a sus labores y no faltar sin causa justificada. En caso de inasistencia comunicar las causas de la misma a la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDPIEM, en términos de estas Condiciones Generales;
- IV. Coadyuvar dentro de sus atribuciones y funciones a la realización de los programas de Gobierno;
- V. Observar buena conducta dentro del servicio;
- VI. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a las instrucciones de sus superiores jerárquicos y a los dispuestos por las leyes y reglamentos respectivos;
- VII. Guardar la debida discreción de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- VIII. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de las instalaciones o lugares en donde desempeñe su trabajo;
- IX. Participar en las actividades de capacitación y adiestramiento para mejorar su preparación y eficiencia;
- X. Manejar apropiadamente los documentos, correspondencia, valores y objetos que se les confíen con motivo de sus labores y no sustraerlos de su lugar de trabajo;
- XI. Tratar con cuidado y conservar en buen estado el equipo, mobiliario y útiles que les proporcionen para el desempeño de su trabajo y no utilizarlos para objeto distinto al que están destinados e informar, invariablemente a sus superiores inmediatos de los defectos y daños que aquellos sufran tan pronto como los adviertan;
- XII. Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales o subalternos y con la población en general;
- XIII. Portar en lugar visible, durante la jornada laboral, el gafete de identificación expedido por el CEDPIEM;
- XIV. Utilizar el tiempo laborable, sólo en actividades propias del servicio encomendado;
- XV. Atender las disposiciones relativas a la prevención de los riesgos de trabajo;
- XVI. Presentar, en su caso, la manifestación de bienes a que se refiere la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios;
- XVII. Hacer del conocimiento las enfermedades contagiosas que padezcan él o sus compañeros, tan pronto como tenga conocimiento de las mismas;

- XVIII. Registrar su domicilio y teléfono particular y notificar el cambio de los mismos ante la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM;
- XIX. Rechazar gratificaciones que se le ofrezcan por la prestación de sus servicios encomendados, por no obstaculizar su trámite o resolución o por cualquier motivo que le sean ofrecidas;
- XX. Las demás que le impongan los ordenamientos legales relativos y superiores para el mejor despacho de los asuntos a su cargo; y

Artículo 113.- Está prohibido a los servidores públicos generales o sindicalizados, por lo que será causa justificada de rescisión de la relación laboral:

- I. Presentar documentación o referencias falsas que le atribuyan capacidad, aptitudes o grados académicos de los que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días naturales de conocido el hecho;
- II. Aprovecharse del servicio para asuntos particulares o ajenos a los oficiales de su área de adscripción;
- III. Tener asignada más de una plaza en el CEDIPIEM o en diferentes instituciones públicas o dependencias, con las excepciones que señala la normatividad de las plazas, o bien, cobrar un sueldo sin desempeñar las funciones respectivas;
- IV. Incurrir durante sus labores en faltas de probidad y honradez, o bien en actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra de sus superiores, compañeros o familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, salvo que obre en defensa propia;
- V. Incurrir en cuatro o más faltas de asistencia a sus labores sin causa justificada, dentro de un lapso de treinta días;
- VI. Abandonar las labores sin autorización previa o razón plenamente justificada en contravención a lo establecido en estas Condiciones Generales;
- VII. Causar daños intencionalmente a edificios, obras, equipo, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, o por sustraerlos en beneficio propio;
- VIII. Cometer actos inmorales durante el trabajo;
- IX. Revelar asuntos confidenciales o reservados así como calificados por el CEDIPIEM, de los cuales tuviese conocimiento con motivo de su trabajo;
- X. Comprometer con su imprudencia, de scuido o negligencia, la seguridad de la oficina o centro de trabajo, en general, donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;
- XI. Desobedecer sin justificación, las ordenes que reciba de sus superiores, en relación al trabajo que desempeñe;
- XII. Concurrir al trabajo en estado de embriaguez, o bien, bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica, la que deberá presentar al superior jerárquico antes de iniciar sus labores;
- XIII. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de su puesto lo exija;
- XIV. Incumplir reiteradamente disposiciones establecidas en estas Condiciones Generales;
- XV. Acumular tres sanciones, de cuatro o más días de suspensión sin goce de sueldo, en un período de seis meses, así como acumular seis sanciones de hasta tres días de suspensión en un período de doce meses;
- XVI. Portar y hacer uso de credenciales de identificación no autorizadas por la autoridad competente;
- XVII. Sustraer tarjetas checadoras o listas de asistencia y puntualidad del lugar designado para ello, ya sea la del propio servidor público general o sindicalizado o la de otro; registrar puntualidad y asistencia en tarjeta distinta a la suya o alterar en cualquier forma los registros de control de puntualidad y asistencia, siempre y cuando no sea de un error involuntario;
- XVIII. Ser promotores o gestores de particulares en asuntos relacionados con la Función Pública Estatal;
- XIX. Aprovecharse de las relaciones de servicio con compañeros de trabajo o terceros, para hacer préstamos u obtener beneficios económicos de cualquier tipo;
- XX. Incurrir en actos de violencia laboral, entendiéndose por estos los relativos a discriminación, acoso u hostigamiento sexual, en términos de lo previsto por la Ley; y

XXI. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 114.- El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 112, o la consumación de las prohibiciones contenidas en el artículo 113, de estas Condiciones Generales se harán constar siempre en un acta que levantará el superior inmediato del servidor público general o sindicalizado, en su presencia para los efectos que procedan.

CAPÍTULO XI DE LAS OBLIGACIONES DEL CEDIPIEM Y DE SUS UNIDADES ADMINISTRATIVAS

Artículo 115.- Son obligaciones del titular del CEDIPIEM y sus Unidades Administrativas las siguientes:

- I. Preferir, en igualdad de circunstancias, a mujeres y hombres mexiquenses para ocupar puestos en el CEDIPIEM;
- II. Pagar oportunamente los sueldos devengados por los servidores públicos generales o sindicalizados, así como las demás prestaciones económicas contenidas en estas Condiciones Generales;
- III. Establecer las medidas de seguridad e higiene para la prevención de riesgos de trabajo;
- IV. Reinstalar cuando proceda al servidor público general o sindicalizado y pagar los salarios caídos a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En caso de que la plaza que ocupaba haya sido suprimida, se le indemnizará en los términos señalados por la Ley;
- V. Cumplir oportunamente los laudos que dicte el Tribunal y pagar el monto de las indemnizaciones y demás prestaciones a que tengan derecho los servidores públicos generales o sindicalizados;
- VI. Proporcionar a los servidores públicos generales o sindicalizados, los útiles, equipo y materiales necesarios para el cumplimiento de sus funciones;
- VII. Vigilar que se cubran las aportaciones del régimen de seguridad social que les corresponde, así como retener las cuotas y descuentos a cargo de los servidores públicos generales o sindicalizados y enterarlos oportunamente en los términos que establezca la Ley de Seguridad Social;
- VIII. Promover y dar las facilidades necesarias para la realización de actividades de capacitación y desarrollo con el objeto de que los servidores públicos generales o sindicalizados puedan adquirir conocimientos que les permitan obtener ascensos conforme al escalafón y desarrollar su aptitud profesional;
- IX. Conceder, conforme a lo establecido en la Ley y estas Condiciones Generales, licencias a los servidores públicos generales o sindicalizados.
- X. Abstenerse de utilizar los servicios de los servidores públicos generales o sindicalizados en asuntos ajenos a las labores del CEDIPIEM; y
- XI. Tratar con respecto y cortesía a los servidores públicos generales o sindicalizados con quienes tengan relación.
- XII. Abstenerse de solicitar certificado de no embarazo o constancia relativa al mismo a las mujeres que soliciten empleo.

El incumplimiento a lo no previsto en el párrafo anterior, por parte de los servidores públicos generales y sindicalizados, será sancionado en términos de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

CAPÍTULO XII DE LOS RECONOCIMIENTOS POR DEDICACIÓN Y SUPERACIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 116.- Los estímulos asociados a la puntualidad y asistencia de los servidores públicos generales o sindicalizados tienen como objetivo reconocer su esfuerzo, dedicación y vocación de servicio cuando presenten una puntualidad y asistencia perfectas.

Artículo 117.- Los servidores públicos generales o sindicalizados que no presenten faltas de puntualidad o de asistencia, en los periodos que se señalan, se harán acreedores a los siguientes estímulos.

- I. Durante el mes calendario, a un día de sueldo base;
- II. Durante un semestre (enero a junio o julio a diciembre) a seis días de sueldo base; y
- III. Durante el año calendario (enero a diciembre) a un mes de sueldo base.

Artículo 118.- Para que los servidores públicos generales o sindicalizados sean acreedores a los estímulos por puntualidad y asistencia, se deberá observar lo siguiente:

- I. Los estímulos por puntualidad y asistencia perfecta se otorgarán exclusivamente a quienes registren su puntualidad y asistencia a través de:
 - a) Gafete con código de barras para lectores ópticos
 - b) Tarjeta de control de asistencia para reloj de registro.

- II. Tener puntualidad y asistencia perfecta, es decir, no incurrir en ningún retardo, falta de puntualidad o inasistencia, justificadas o no.

Se considera retardo pero no falta de puntualidad el presentarse un minuto después de la hora de entrada y hasta diez minutos después de la hora de entrada.

Se considerará falta de puntualidad, el hecho de que el servidor público general o sindicalizado se presente a sus labores entre once y treinta minutos después de la hora establecida.

Se considera falta de asistencia injustificada:

- a) La inasistencia al trabajo;
- b) Presentarse a laborar después del minuto 30 de la hora de entrada;
- c) Registrar su salida antes del límite del horario establecido, entre el minuto 5 y 1 antes de la hora de salida;
- d) Omitir el registro de entrada y/o salida; y
- e) Abandonar sus labores dentro de las horas de trabajo.

Artículo 119.- Para efectos de este incentivo, no se consideran como faltas de puntualidad y asistencia que afecten el pago del mismo, las siguientes:

- I. Días económicos, vacaciones, comisiones de servicios oficiales que no sean superiores a 30 días, cursos de capacitación (institucionales), permisos prejubilatorios, por nupcias, por presentar examen profesional, por lactancia, por nacimiento de un hijo (papás), por defunción de familiares en primer grado en línea ascendente y descendiente de parentesco consanguíneo (abuelos, padres, hijos y hermanos) y por afinidad (cónyuge, suegros, nueras y yernos); y
- II. Días de gracia establecidos en el Convenio.

Artículo 120.- Se considera como incidencia con afectación al pago del incentivo por puntualidad y asistencia, cuando el servidor público general o sindicalizado incurra en:

- I. Faltas de puntualidad;
- II. Faltas de asistencia;
- III. Justificar una falta de puntualidad;
- IV. Incapacidades; y
- V. Permisos sin goces de sueldo;

CAPÍTULO XIII DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 121.- El incumplimiento de los servidores públicos generales o sindicalizados, de las obligaciones que les imponen la Ley y las presentes Condiciones Generales o la infracción a las limitaciones que en ellas se establecen, y que no sean causal para la rescisión de la relación laboral, darán lugar a las siguientes sanciones:

- I. Llamada de atención;
- II. Severa llamada de atención;
- III. Amonestación; y
- IV. Suspensión temporal de sueldo y funciones hasta por ocho días.

Artículo 122.- Cuando se trate de la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal de sueldo y funciones, el superior inmediato del servidor público general o sindicalizado, al menos con nivel de jefe de departamento, levantará acta, haciendo constar los hechos y circunstancias ante la presencia del afectado, turnándose la documentación respectiva a la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM, para su conocimiento y resolución.

Artículo 123.- Se entiende por llamada de atención o severa llamada de atención, la prevención verbal o que por escrito se haga al servidor público general o sindicalizado con motivo de una falta leve; o por falta de puntualidad y asistencia de acuerdo a lo siguiente:

- I. Por una falta de puntualidad en el mes calendario corresponderá una llamada de atención verbal.
- II. Por dos faltas de puntualidad injustificada en el mes calendario una severa llamada de atención escrita.

Artículo 124.- Amonestación es una nota de demérito escrita que se registra en el expediente personal del servidor público general o sindicalizado ante las omisiones o faltas siguientes:

- I. Haber acumulado, en el lapso de treinta días tres llamadas de atención o dos severas llamadas de atención en los términos del artículo anterior;
- II. No ser respetuoso con sus superiores, compañeros y subalternos;
- III. No tratar con cortesía y diligencia a los usuarios;
- IV. No registrar su domicilio particular y teléfono en su caso en la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM, o no notificar el cambio de los mismos;
- V. Hacer propaganda de eventos no institucionales dentro de los centros de trabajo;
- VI. Dejar de concurrir a cursos de capacitación en que hubiera estado inscrito, salvo impedimento de fuerza mayor debidamente notificado;
- VII. No desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados;
- VIII. Descuidar el manejo de documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confíen con motivo de su trabajo, cuando tal hecho no entrañe la comisión de un delito; y
- IX. Por faltas injustificadas de puntualidad y asistencia en el mes calendario de acuerdo a lo siguiente :
 1. Tres faltas de puntualidad.
 2. Una inasistencia.

La amonestación será aplicada por el Jefe inmediato a través del área de Recursos Materiales y Humanos, la cual deberá contar con el visto bueno de la Unidad de Apoyo Administrativo y la Vocalía Ejecutiva, notificando al Sindicato la resolución en su caso.

Artículo 125.- Cuando las amonestaciones no excedan de dos en el año calendario, dejarán de tener efectos al siguiente año.

Artículo 126.- Se impondrá suspensión temporal de sueldo y sanciones de uno a ocho días, según la omisión o gravedad de la falta, al servidor público general o sindicalizado que:

- I. No trate con cuidado y conserve en buen estado los muebles, máquinas y equipos que se les entregue para el desempeño de su trabajo;
- II. No informe a sus superiores inmediatos los desperfectos de los bienes mencionados en la fracción anterior;
- III. Haga préstamos de dinero con intereses a otros servidores públicos;
- IV. Retenga cheques de nómina por encargo o comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente, o bien cobre dinero por entregarlos; y
- V. Cometa por primera vez alguna falta que se considere como causal de rescisión laboral y su superior inmediato tome la decisión de sancionarlo con suspensión temporal de sueldo y funciones.

La imposición de la sanción a que se refiere este artículo, deberá ser comunicada personalmente y por escrito al servidor público general o sindicalizado quien deberá firmar de enterado.

Artículo 127.- Las sanciones de carácter económico por faltas injustificadas de puntualidad y asistencia que en ningún caso se consideran como descuentos a los sueldos, serán las siguientes:

Estas sanciones se impondrán sin perjuicio de los casos de reincidencia, en cuyo evento se estará a la diversa sanción correlativa:

Faltas de puntualidad en el mes calendario	Sanción
a) Una falta de puntualidad	Llamada de atención verbal
b) Dos faltas de puntualidad	Severa llamada de atención escrita.
c) Tres faltas de puntualidad	Amonestación escrita
d) Cuatro faltas de puntualidad	Suspensión de un día sin goce de sueldo.
e) Cinco faltas de puntualidad	Suspensión de dos días sin goce de sueldo
f) Seis faltas de puntualidad	Suspensión de tres días sin goce de sueldo
g) Siete faltas de puntualidad	Suspensión de cuatro días sin goce de sueldo

Inasistencias en el mes calendario	Sanción
a) Una inasistencia	Amonestación escrita
b) Dos inasistencias	Suspensión de tres días sin goce de sueldo.
c) Tres inasistencias	Suspensión de ocho días sin goce de sueldo

Artículo 128.- No podrá aplicarse medida disciplinaria alguna a los servidores públicos generales o sindicalizados sin previa investigación y comprobación de la falta cometida en la que se dé audiencia al servidor público general afectado.

Artículo 129.- Las sanciones disciplinarias impuestas conforme a lo dispuesto en las presentes Condiciones Generales, se aplicarán independientemente de las responsabilidades de carácter penal, civil o administrativo en que incurra el servidor público general o sindicalizado, de acuerdo con las leyes respectivas, el responsable de imponer y aplicar las sanciones previstas en los artículos anteriores, será el titular de la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM y concertadas con el titular de la Unidad Administrativa a la que pertenece el servidor público general o sindicalizado.

Artículo 130.- Las faltas o reincidencias en que incurre el servidor público general o sindicalizado que no tenga sanción expresamente en las presentes Condiciones Generales, pero análogas a las establecidas en la Ley, darán lugar a la sanción que la misma determine.

Artículo 131.- Si en un lapso de dos meses después de conocida la falta o la omisión, no se aplica la sanción disciplinaria que proceda por la infracción conforme a lo establecido en estas Condiciones Generales, prescribirá el plazo para su aplicación, de conformidad con lo establecido en la Ley.

CAPÍTULO XIV DE LA BAJA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS GENERALES O SINDICALIZADOS

Artículo 132.- Los servidores públicos generales o sindicalizados causaran baja en el CEDIPIEM por:

- I. Renuncia;
- II. Fallecimiento;
- III. Rescisión de la relación laboral;
- IV. Por resolución de la Secretaría de la Contraloría;
- V. Pensión autorizada por el ISSEMYM en términos de la Ley de Seguridad Social;
- VI. El mutuo consentimiento; y
- VII. El término o conclusión del contrato por tiempo y obra determinada.

Artículo 133.- No se considerará baja, el cambio de adscripción de un servidor público general o sindicalizado, aun cuando medie renuncia para ocupar algún otro puesto dentro del CEDIPIEM.

CAPÍTULO XV DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, NO PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 134.- Con el objeto de proteger la salud y la vida de los servidores públicos generales o sindicalizados, así como de prevenir y reducir las posibilidades de riesgos de trabajo, se deberán establecer y mantener las medidas de seguridad e higiene necesarias y observar las disposiciones contempladas en la Ley.

Artículo 135.- La Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM mantendrá un control y seguimiento efectivo de los casos de servidores públicos generales o sindicalizados que padezcan enfermedades no profesionales, enfermedades profesionales, así como de los accidentes que ocurran en el trabajo o a consecuencia del mismo, y que los incapaciten parcial o totalmente para el desempeño de sus labores.

Artículo 136.- EL ISSEMYM, informará al CEDIPIEM, los resultados de la valoración médica aplicada a los servidores públicos generales o sindicalizados que padezcan alguna enfermedad no profesional y dictaminará las limitaciones que éste presente para seguir desempeñando las labores que tenga asignadas o en su caso, emitirá el dictamen de inhabilitación respectivo.

Artículo 137.- La inasistencia al trabajo por causa de enfermedad tanto profesional como no profesional, deberá justificarse en todos los casos con el certificado de incapacidad médica expedida por el ISSEMYM.

Artículo 138.- Serán consideradas enfermedades de trabajo o profesionales, las así previstas en los artículos 513 y 514 de la Ley Federal.

Artículo 139.- Se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad de trabajo o profesional del servidor público general o sindicalizado, aquella en la que el ISSEMYM, certifique el padecimiento como tal, debiendo éste comunicarlo al CEDIPIEM.

Artículo 140.- Al ocurrir un accidente de trabajo, el superior inmediato del servidor público general o sindicalizado o jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM, deberán procurar se proporcione de inmediato la atención médica que requiera el servidor público general o sindicalizado y dar aviso al ISSEMYM.

Artículo 141.- De no estar en posibilidades de proporcionar atención médica de urgencia, el ISSEMYM cubrirá el importe de la atención brindada al servidor público general o sindicalizado que tuvo que pagar por su cuenta, previa comprobación.

Artículo 142.- Cuando se trate de un accidente "In-itinere" esto es, en el trayecto que habitualmente utiliza el servidor público general o sindicalizado para trasladarse desde o hacia su domicilio, hacia o desde su centro de trabajo, deberá presentarse dentro de las siguientes doce horas de tenerse conocimiento del hecho, el informe de accidentes de trabajo.

Artículo 143.- Para calificación de los accidentes y enfermedades de trabajo, así como para la fijación de las indemnizaciones por riesgo de trabajo, se estará a lo que dictamine el ISSEMYM. En caso de muerte del servidor público general o sindicalizado la indemnización se pagará a los beneficiarios en el orden y proporción en que hayan sido designados ante el ISSEMYM. En caso de no existir esa designación, dicha indemnización, se pagará conforme a la prelación que establece la Ley de Seguridad Social.

Artículo 144.- Si la atención prestada al accidentado fue proporcionada por un médico particular como por un oficial del ISSEMYM, se le deberá solicitar el certificado de las lesiones que presentó el servidor público general o sindicalizado como resultado del accidente.

Artículo 145.- En su caso, se harán del conocimiento del Agente del Ministerio Público de la Jurisdicción, local o federal, los hechos ocurridos, comunicando esta circunstancia a la Unidad de Apoyo Administrativo del CEDIPIEM.

CAPÍTULO XVI DE LOS EXAMENES MÉDICOS

Artículo 146.- Los servidores públicos generales o sindicalizados están obligados a someterse a los exámenes médicos que se estimen necesarios, en los siguientes casos:

- I. Antes de tomar posesión del empleo, para comprobar que gozan de buena salud y están aptos para el trabajo;
- II. Para la tramitación de licencias o cambios de adscripción por motivos de salud, a solicitud del propio servidor público general o sindicalizado, o porque así lo ordene el del CEDIPIEM o unidad administrativa a la que se encuentra adscrito;
- III. Cuando se presuma que el servidor público general o sindicalizado ha contraído alguna enfermedad infecto-contagiosa o esté en contacto con personas afectadas con tales padecimientos, o que se encuentre incapacitado física o mentalmente para el trabajo;
- IV. Cuando se sospeche que algún servidor público general o sindicalizado concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias medicamentosas;
- V. A solicitud del servidor público general o sindicalizado, del CEDIPIEM o de su unidad administrativa, a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional; y
- VI. Cuando la naturaleza del trabajo lo aconseje.

Artículo 147.- Los exámenes médicos y las medidas de prevención que se establezcan para proteger la salud de los servidores públicos generales o sindicalizados, deberán llevarse a cabo dentro de las horas de trabajo, conforme al rol que se defina debiendo en todo caso avisarse a los servidores públicos generales o sindicalizados con la debida anticipación, señalándose lugar, hora y día para los exámenes médicos.

Artículo 148.- Es obligación de los mandos medios y superiores, así como de los servidores públicos generales o sindicalizados, observar las medidas que se establezcan con relación a la seguridad e higiene y todas aquellas derivadas del reglamento en la materia.

Artículo 149.- Es obligación del titular, así como de los mandos medios del CEDIPIEM y de los servidores públicos generales o sindicalizados, cumplir con las disposiciones que establezcan los programas internos de protección civil, para la prevención de situaciones de alto riesgo, siniestro o desastre, así como observar y cumplir con las necesarias para la salvaguarda y auxilio de personas y bienes, en caso de que éstas ocurran.

CAPÍTULO XVII PROTECCIÓN A MENORES DE EDAD Y SERVIDORAS PÚBLICAS GENERALES O SINDICALIZADAS EMBARAZADAS

Artículo 150.- No podrán asignárseles, en ningún caso, a los servidores públicos generales o sindicalizados menores de edad funciones insalubres o peligrosas.

Artículo 151.- A las servidoras públicas generales o sindicalizadas embarazadas, no podrán asignárseles tareas insalubres o peligrosas, ni jornadas excesivas que puedan poner en riesgo su salud o la del producto de la concepción. En su caso, deberá reubicárseles durante el embarazo. Así mismo no podrán asignárseles jornada nocturna.

Artículo 152.- Se consideran labores peligrosas o insalubres las que, por naturaleza del trabajo, por las condiciones químicas, físicas y biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental del ser humano.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publíquese el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos Generales y Sindicalizados del Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México, en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno" y deposítase ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca.

SEGUNDO.- El presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos Generales y Sindicalizados del Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México, surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca y de su publicación en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno".

TERCERO.- Después de su registro, el presente Reglamento de Condiciones Generales, deberán de repartirse entre los servidores públicos generales o sindicalizados, sujetos al mismo y se fijarán en los lugares más visibles del Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México.

CUARTO.- El presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos Generales y Sindicalizados del Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México, será revisable por lo que respecta al primer año en que surtan efecto las

mismas y posteriormente cada año de forma conjunta el CEDIPIEM y el SUTEYM revisarán lo referente a los salarios y a las prestaciones o gratificaciones que sean susceptibles de modificación.

QUINTO.- El Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México, expedirá el Reglamento de Escalafón de los Servidores Públicos Generales o Sindicalizados del Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México, 90 días hábiles posteriores a la publicación del presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.

**LIC. APOLINAR ESCOBEDO ILDEFONSO
VOCAL EJECUTIVO DEL CEDIPIEM
(RUBRICA)**

**C. ANTONIO GARCIA MENDOZA
SECRETARIO GENERAL DEL SUTEYM
(RUBRICA)**

APROBACION:

PUBLICACION:

20 de junio de 2011

VIGENCIA:

El presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos Generales y Sindicalizados del Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México, surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca y de su publicación en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno".