



**REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS GENERALES DEL INSTITUTO HACENDARIO DEL ESTADO DE MÉXICO**

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

**TÍTULO PRIMERO
DE LAS DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS**

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO II
REQUISITOS DE ADMISIÓN

CAPITULO III
DE LOS NOMBRAMIENTOS

CAPITULO IV
MOVIMIENTOS DE SERVIDORES PÚBLICOS

CAPITULO V
DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

CAPITULO VI
DEL CONTROL DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

CAPITULO VII
DE LA JUSTIFICACIÓN DE INCIDENCIAS DERIVADAS DEL CONTROL DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

CAPITULO VIII
APLICACIÓN DE DESCUENTOS POR TIEMPO NO LABORADO A SERVIDORES PÚBLICOS GENERALES SUJETOS AL REGISTRO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA A TRAVÉS DE LISTA DE FIRMAS

CAPITULO IX
DE LA APLICACIÓN DE SANCIONES ASOCIADAS A LA PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

CAPITULO X
DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

CAPITULO XI
DEL LUGAR DE TRABAJO

CAPITULO XII
DE LOS SUELDOS, PRESTACIONES ECONÓMICAS Y ESTÍMULOS



**TÍTULO SEGUNDO
DE LAS LICENCIAS, DESCANSOS Y VACACIONES**

CAPITULO XIII
DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

CAPITULO XIV
DE LOS DÍAS DE DESCANSO

CAPITULO XV
DE LAS VACACIONES

**TÍTULO TERCERO
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES**

CAPITULO XVI
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

CAPITULO XVII
DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TITULARES DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DEL
IHAEM

**TÍTULO CUARTO
DE LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN EN EL TRABAJO**

CAPITULO XVIII
DE LA SEGURIDAD E HIGIENE

CAPITULO XIX
DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

CAPITULO XX
DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

**TÍTULO QUINTO
DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES**

CAPITULO XXI
DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

CAPITULO XXII
RESCISIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO

TRANSITORIOS

PRESENTACIÓN



Uno de los objetivos del Gobierno del Estado de México, es construir una Administración Pública moderna para impulsar el desarrollo y garantizar la estabilidad interinstitucional y contar con un marco legal moderno que dictamine el funcionamiento de los Sectores Central y Auxiliar de la Administración Pública Estatal, para que las Instituciones expresen la complementariedad y coordinación necesaria para atender las demandas de la ciudadanía con una visión integral.

Que mediante el Decreto 14 de la "LIV" H. Legislatura Estado de México publicado en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno", el 14 de diciembre de 2000, se crea el Organismo Público Descentralizado por servicio, con personalidad jurídica y patrimonio propios denominado Instituto Hacendario del Estado de México, cuyo objeto es, operar, desarrollar y actualizar el Sistema de Coordinación Hacendaria del Gobierno del Estado de México y sus Municipios, con pleno respeto a la soberanía estatal y autonomía municipal.

Que la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios 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.

Que el presente Reglamento se realiza de acuerdo a lo dispuesto por la Norma DAP-001 de las Normas Administrativas para la Asignación y Uso de Bienes y Servicios de las Dependencias y Organismos Auxiliares del Poder Ejecutivo Estatal.

Que con el fin de establecer reglas que permitan premiar y estimular, así como sancionar las conductas no adecuadas del personal adscrito del Instituto Hacendario del Estado de México, en un ámbito de equidad y justicia se implementa el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos Generales del Instituto Hacendario del Estado de México, donde se da a conocer el correcto actuar dentro del marco legal, el cual contiene los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales.

En este orden de ideas y de conformidad con lo establecido por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios se reconoce para el personal de este Organismo Público Descentralizado las prestaciones administrativas, sociales y económicas a que tienen derecho, así como a la observancia de las disposiciones de carácter administrativo y en materia laboral, que contempla el Artículo 116, Fracción VI de la Constitución Política del Estado de México en congruencia con el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias; por lo que el Vocal Ejecutivo del Instituto Hacendario del Estado de México suscribe el siguiente:

**REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
GENERALES DEL INSTITUTO HACENDARIO DEL ESTADO DE MÉXICO.**

**TÍTULO PRIMERO
"DE LAS DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS"**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**



Artículo 1.- El presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos Generales del Instituto Hacendario del Estado de México, es de observancia obligatoria para todos los Servidores Públicos que laboran en el Organismo.

Tiene por objeto establecer la coordinación, control, armonía, seguridad eficiencia y productividad en el desarrollo de las metas y objetivos del Instituto.

Artículo 2.- En el Instituto Hacendario del Estado de México, las relaciones laborales se regirán por lo dispuesto en:

I. Acuerdo del Ejecutivo del Estado por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de su Empleo, Cargo o Comisión y los Lineamientos Generales para Propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses.

II. Acuerdo por el que se establecen las Normas Administrativas para la Asignación y Uso de Bienes y Servicios de las Dependencias y Organismos Auxiliares del Poder Ejecutivo Estatal.

III. Código Administrativo del Estado de México.

IV. Código de Conducta para los Servidores Públicos del Instituto Hacendario del Estado de México.

V. Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.

VI. Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

VII. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

VIII. Ley Federal del Trabajo.

IX. Ley para la Coordinación y Control de Organismos Auxiliares del Estado de México.

X. Manual General de Organización del Instituto Hacendario del Estado de México.

XI. Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos Generales del Instituto Hacendario del Estado de México.

XII. Reglamento de la Ley para la Coordinación y el Control de los Organismos Auxiliares y Fideicomisos del Estado de México.

XIII. Reglamento Interno del Instituto Hacendario del Estado de México.

Lo no previsto en el presente Reglamento se resolverá por analogía y los principios generales de derecho.

Artículo 3.- Para efectos del presente Reglamento se entenderá por:

I. El IHAEM, al Instituto Hacendario del Estado de México.



II. El servidor público general, toda persona física que preste al Instituto Hacendario del Estado de México un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo.

III. La L.F.T, a la Ley Federal del Trabajo.

IV. La Ley, a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

V. El Reglamento, al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos Generales del Instituto Hacendario del Estado de México.

VI. La Junta, a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.

VII. El Tribunal, al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.

VIII. ISSEMYM, al Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios.

IX. Ley de Responsabilidades, a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

X. Ley de Seguridad Social, a la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.

Artículo 4.- Para los efectos del presente reglamento, el IHAEM, estará representado por el Vocal Ejecutivo, delegando facultades en el ámbito de su competencia al Jefe de la Unidad de Administración y Finanzas, o a quien expresamente delegue atribuciones.

Artículo 5.- En ningún caso serán renunciables las disposiciones de este Reglamento que favorezcan a los servidores públicos.

Artículo 6.- El Servidor Público queda obligado a efectuar las labores para las que fue contratado, de acuerdo con su puesto funcional asignado, categoría y especialidad bajo las órdenes directas del Jefe Inmediato o Superior que se le asigne.

Artículo 7.- El IHAEM, determinará las labores del Servidor Público en el horario establecido para un mejor control, dictando las disposiciones que considere pertinentes.

Artículo 8.- Las violaciones y contravenciones a lo dispuesto en el presente Reglamento, se sancionará en la forma y términos que se establecen en el capítulo de sanciones y de acuerdo con lo dispuesto en los ordenamientos a que se hace mención en el artículo 2 de este Reglamento.

Artículo 9.- Es obligación del IHAEM y del Servidor Público, acatar en todo momento las disposiciones de este Reglamento y vigilar su estricto cumplimiento y buen funcionamiento.

CAPÍTULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

Artículo 10.- Para ingresar a laborar al IHAEM, los aspirantes deberán presentar los requerimientos siguientes:



- I. Solicitud de Empleo (original).
- II. Dos fotografías recientes tamaño infantil.
- III. Dos cartas de recomendación vigentes (original).
- IV. Curriculum Vitae (original).
- V. Acta de nacimiento (copia).
- VI. C.U.R.P. (copia).
- VII. Comprobante de estudios correspondiente (copia).
- VIII. Cartilla del Servicio Militar Nacional (varón) (copia).
- IX. Comprobante de Domicilio (copia).
- X. Derogada.
- XI. Certificado Médico (original).
- XII. Registro Federal de Contribuyente (copia).
- XIII. No estar inhabilitado por la Secretaría de la Contraloría.
- XIV. Ser de Nacionalidad Mexicana, con la excepción prevista en el artículo 17 de la Ley.
- XV. Identificación oficial con fotografía (copia).
- XVI. Título y Cédula Profesional (opcional) (copia).
- XVII. Cumplir con los requisitos de escolaridad que establecen las Cédulas del Puesto.

Artículo 11.- Son servidores públicos generales: los que prestan sus servicios en funciones operativas de carácter manual, material, administrativo, técnicos, profesional o de apoyo, realizando tareas asignadas por sus superiores.

CAPITULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 12.- Los servidores públicos prestarán sus servicios mediante el contrato individual de trabajo y/o nombramiento respectivo, sujetándose a las disposiciones contenidas en el mismo.

Artículo 13.- El Vocal Ejecutivo en su carácter de representante legal del IHAEM, otorgará los contratos individuales de trabajo y/o los nombramientos por conducto del jefe de la Unidad de Administración y Finanzas.

Artículo 14.- Los contratos individuales de trabajo y/o los nombramientos aceptados obligan al titular y al servidor público al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en la Ley, en las presentes condiciones, así como ejecutar las labores con calidad y eficiencia.

Artículo 15.- El carácter de contrato individual de trabajo y/o nombramiento podrá ser, por tiempo indeterminado, determinado u obra determinada.

Artículo 16.- Son contratos individuales de trabajo y/o nombramientos por tiempo indeterminado, aquéllos que se expidan para ocupar plazas vacantes definitivas.

Artículo 17.- Son contratos individuales de trabajo y/o nombramientos por tiempo determinado, los que señalen el término de la prestación del servicio, su origen puede corresponder a la necesidad de:

a) Cubrir interinamente la ausencia de un servidor público nombrado por tiempo indeterminado en una plaza presupuestal.



b) Realizar labores que se presentan en forma extraordinaria o esporádica, cuando no cuente con servidores públicos que puedan llevarlas a cabo.

c) Para programas especiales por aumentos de cargas de trabajo o rezago, plenamente justificados.

Artículo 18.- Son contratos individuales de trabajo y/o nombramientos por obra determinada, aquéllos que se expidan cuando los servicios que se vayan a prestar, sean con el fin de realizar una obra específica y perfectamente definida.

Artículo 19.- Los contratos individuales de trabajo y/o nombramientos deberán contener como mínimo:

I. Nombre completo del servidor público.

II. Cargo para el que es designado, fecha de inicio de sus servicios y lugar de adscripción.

III. Carácter del tipo de contrato individual de trabajo y/o nombramiento, ya sea de servidores públicos, así como la temporalidad del mismo.

IV. Remuneración que va a percibir el servidor público.

V. Partida presupuestal a la que deberá afectarse la remuneración.

VI. Firma del servidor público autorizado para suscribir los contratos individuales de trabajo y/o nombramientos.

Artículo 20.- El contrato individual de trabajo y/o nombramiento quedará sin efecto y sin responsabilidad para el IHAEM, en los siguientes casos:

I. Cuando el aspirante a ocupar un puesto, acredite la personalidad con datos falsos, se apoye en documentos falsos o se atribuya capacidades que no posee.

II. Cuando los servidores públicos no se presenten a tomar posesión del empleo referido en un plazo de tres días hábiles a partir de su vigencia, salvo causa justificada.

III. Cuando el servidor público se ostente con un grado de estudio cualquiera que este sea con documentación apócrifa.

DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL

Artículo 21.- El IHAEM, podrá suspender temporalmente los efectos del contrato individual de trabajo y/o nombramiento en los siguientes casos:

I. Padecer el servidor público alguna enfermedad contagiosa que implique algún peligro para las personas que laboren con él.

II. Tener licencia sin goce de sueldo por incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.



- III. El arresto del servidor público.
- IV. La prisión preventiva del servidor público seguida de sentencia absolutoria.
- V. Las previstas por otros ordenamientos aplicables e impuestas por la autoridad competente.
- VI. Las licencias otorgadas sin goce de sueldo para desempeñar cargos de elección popular.
- VII. Alistarse y servir de guardia nacional para asegurar y defender los intereses de la patria.

El tiempo de suspensión de la relación laboral en los casos previstos por las fracciones I y II se sujetará a lo que establezca la incapacidad expedida por el ISSEMYM.

Artículo 22.- El servidor público no podrá ser cesado o despedido sino: por causa justa, en consecuencia el nombramiento dejará de surtir efecto sin responsabilidad para el IHAEM en los casos previstos por este reglamento, así como por lo dispuesto por la Ley.

Artículo 23.- El IHAEM deberá dar aviso por escrito al servidor público de manera personal, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral.

Artículo 24.- El servidor público podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para el mismo, cuando el patrón incurra en las causales previstas en la Ley.

Artículo 25.- El servidor público que renuncie voluntariamente a su puesto, a partir de la fecha de la presentación de la renuncia respectiva deberá solicitar por escrito a la Unidad de Administración y Finanzas del IHAEM, los documentos de liberación de adeudos, los cuales se le entregarán en un término no mayor a 15 días hábiles, por consecuencia al contar con éstos, podrá solicitar por escrito a la Unidad Administrativa referida el pago de su finiquito, anexando a dicho escrito, la constancia de no adeudo, el gafete-credencial que, en su caso, se le hubiera expedido y, copia del acta de entrega cuando corresponda.

El finiquito consistirá en el pago de sueldo hasta el último día laborado, la parte proporcional de la prima vacacional del aguinaldo, de la gratificación especial y de las vacaciones no disfrutadas correspondientes a los meses que trabajo en el semestre respectivo.

CAPITULO IV MOVIMIENTOS DE SERVIDORES PÚBLICOS

Artículo 26.- Se entenderá por movimiento de servidores público, a todo cambio realizado en el puesto, nivel o rango salarial o, adscripción mediante alguna promoción, democión, transferencia o permuta.

Artículo 27.- Se considerará promoción de un puesto, al hecho de que un servidor público pase a ocupar un puesto con un nivel salarial o categoría mayor al del puesto que ocupaba anteriormente. Para que se dé una promoción deberá existir una plaza vacante y el servidor público deberá cumplir con la experiencia y perfil académico, especificados en la cédula del puesto.



Se podrá proponer a un servidor público para ocupar un puesto de mayor categoría siempre y cuando cuente con 6 meses de antigüedad como mínimo en su actual plaza.

Artículo 28.- La democión se entiende, cuando un servidor público pase a ocupar un puesto de menor categoría y nivel salarial y, sólo puede originarse en situaciones extraordinarias, con acuerdo expreso del servidor público, siempre y cuando renuncie al cargo actual.

Artículo 29.- Se considera cambio de adscripción cuando un servidor público sea transferido a otra área distinta a la que estaba adscrito, en el que deberá mantener igual puesto, nivel y rango salarial.

Artículo 30.- Permuta, es el cambio de un servidor público de un puesto de trabajo a otro, sin que se modifique la naturaleza del empleo original ni el sueldo que deba percibir.

CAPITULO V DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 31.- Jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el servidor público está a disposición del IHAEM para prestar sus servicios, en los horarios establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 32.- Horario de trabajo es el tiempo comprendido de una hora determinada a otra, durante la cual el servidor público, en forma continua o discontinua, desarrolla sus funciones. La duración de la jornada de trabajo de los servidores públicos adscritos al IHAEM, será de cuarenta y cinco horas a la semana, en un horario de 9:00 a 18:00 horas, de lunes a viernes.

Sin embargo la jornada laboral podrá establecerse en otros horarios continuos o discontinuos, de acuerdo a las necesidades del servicio, debiendo observar lo dispuesto en la Ley.

Cualquier modificación al horario de trabajo, deberá ser autorizada por el Vocal Ejecutivo del IHAEM, quedando sujeto a las necesidades del Instituto y/o a las cargas de trabajo.

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

Artículo 33.- El personal que labore nueve horas diarias de manera continua, se le deberá otorgar media hora de descanso, durante la cual podrá tomar sus alimentos, si así lo desea, la que se considerará como tiempo efectivo laborado, esta será establecida y supervisada por el jefe inmediato y podrá variar de acuerdo a las necesidades de cada Unidad Administrativa.

Artículo 34.- Los servidores públicos deberán iniciar y concluir la prestación de sus servicios en el horario establecido acatando los controles de asistencia que establezca el IHAEM.

CAPITULO VI DEL CONTROL DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Artículo 35.- El Registro de Puntualidad y Asistencia se sujetará a los siguientes lineamientos:

1. Se exceptúa del control de puntualidad y asistencia a los servidores públicos que se ubiquen del nivel **OA R4** en adelante.



2. Cuando por motivos de su función los servidores públicos no deban estar sujetos al registro de puntualidad y asistencia, a través de la Unidad de Administración y Finanzas deberán solicitar la autorización correspondiente al Vocal Ejecutivo del IHAEM, quien la otorgará o denegará por escrito.
3. El registro por firma en lista de asistencia, es responsabilidad del jefe inmediato del servidor público sujeto a este sistema, por lo que éste deberá remitir quincenalmente la lista de asistencia a la Unidad de Administración y Finanzas, debidamente validada.
4. Es responsabilidad de la Unidad de Administración y Finanzas:
 - a) Verificar la incorporación en alguno de los sistemas autorizados de puntualidad y asistencia, a todos los servidores públicos del organismo, con excepción de los comprendidos en el lineamiento número 2 del presente Reglamento.
 - b) Mantener un registro actualizado de los servidores públicos a quienes les ha sido autorizada la excepción de registro de puntualidad y asistencia.
 - c) Dar seguimiento a los registros estadísticos de las incidencias de los servidores públicos en materia de puntualidad y asistencia con el propósito de generar las acciones que en cada caso procedan.

CAPITULO VII DE LA JUSTIFICACIÓN DE INCIDENCIAS DERIVADAS DEL CONTROL DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Artículo 36.- La Justificación de Incidencias Derivadas del Control de Puntualidad y Asistencia se sujetará a los siguientes lineamientos:

1. Cuando el servidor público no pueda concurrir a sus labores por causa de fuerza mayor, enfermedad o accidente, deberá informarlo dentro de las seis horas siguientes al momento en que debió haberse presentado a trabajar, por si o por medio de otra persona, a su unidad de adscripción.

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

2. El Coordinador o el Jefe de Unidad del servidor público, podrá autorizarle hasta tres faltas de puntualidad al mes, y una de asistencia en cuatro meses a través del Formato de Justificación de Incidencias de Puntualidad y Asistencia, sin necesidad de presentar documentación alguna, notificando por escrito de ello a la Unidad de Administración y Finanzas, contando con su visto bueno.

3. Es responsabilidad del servidor público, presentar en un plazo máximo de tres días hábiles después de ocurrida una incidencia en su registro de asistencia a la Unidad de Administración y Finanzas, el formato de Justificación de Incidencias de Puntualidad y Asistencia, y en su caso, acompañarlo del documento comprobatorio correspondiente, en el entendido de que de no hacerlo,



queda sujeto a lo establecido en el procedimiento de aplicación de descuentos por tiempo no laborado y a las sanciones asociadas a la puntualidad y asistencia.

4. No se consideran incidencias derivadas del control de puntualidad y asistencia las ausencias con motivo de licencia por trámite de jubilación, licencia para ocupar cargo de elección popular, licencia por gravidez y licencia sin goce de sueldo.

5. La Unidad de Administración y Finanzas deberá conservar los formatos de Aviso de Justificación de Incidencias de Puntualidad y Asistencia, así como la documentación comprobatoria de los mismos.

CAPITULO VIII

APLICACIÓN DE DESCUENTOS POR TIEMPO NO LABORADO A SERVIDORES PÚBLICOS GENERALES SUJETOS AL REGISTRO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA A TRAVÉS DE LISTA DE FIRMAS

Artículo 37.- La aplicación de descuentos por tiempo no laborado a servidores públicos generales con registro de puntualidad y asistencia a través de lista de firmas, se sujetará a los siguientes lineamientos:

1. El descuento por tiempo no laborado por falta de puntualidad y asistencia, constituirá una sanción.

2. El tiempo no laborado, a partir del minuto 11 después de la hora de entrada se descontará de las percepciones del servidor público, cuando se trate de faltas de puntualidad injustificadas.

3. El día laborado, cuando se trate de falta injustificada, se descontará de las percepciones del servidor público.

4. Para los servidores públicos que registren su asistencia a través del registro mediante huella digital o lista, es responsabilidad de la Unidad de Administración y Finanzas aplicar el descuento por tiempo no laborado.

5. Los descuentos por tiempo no laborado, derivado de faltas de puntualidad y asistencia no justificadas, se aplicarán de acuerdo a las siguientes fórmulas:

a) Faltas de puntualidad:

Total, del sueldo base, más gratificación

1. $\frac{\text{burócrata de percepciones mensuales}}{30.4} = \text{Sueldo diario}$

2. $\frac{\text{Sueldo diario}}{(\text{Horas de la jornada laboral})} = \text{Sueldo por hora}$

3. $\frac{\text{Sueldo por hora}}{60 \text{ minutos}} = \text{Sueldo por minuto}$



4. Descuento = (Sueldo por minuto) x (Número de minutos no laborados a partir del minuto 11 después de la hora de entrada).

b) Faltas de asistencia en jornada continua:

1. $\frac{\text{Total del sueldo de percepciones mensuales}}{30.4} = \text{Sueldo diario}$

2. Descuento = (Sueldo diario) x (Número de días no laborados)

**CAPITULO IX
DE LA APLICACIÓN DE SANCIONES ASOCIADAS
A LA PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA**

Artículo 38.- La aplicación de sanciones asociadas a la puntualidad y asistencia se sujetará a los siguientes lineamientos:

1. Se considera retardo pero no falta de puntualidad, al presentarse un minuto después de la hora entrada y hasta 10 minutos después.
2. Se considera falta de puntualidad injustificada presentarse a laborar entre el minuto 11 y el minuto 30 después de la hora de entrada establecida.
3. 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 la salida antes del límite del horario establecido.
 - d) Omitir el registro de entrada y/o salida.
 - e) Abandonar sus labores dentro de las horas de trabajo.
4. Los servidores públicos que incurran en el transcurso de un mes calendario en faltas injustificadas de puntualidad serán sancionados de acuerdo a lo siguiente:
 - a) Para servidores públicos con horario continuo:

Faltas de Puntualidad	SANCIÓN
Una falta de puntualidad	Llamada de atención verbal
Dos faltas de puntualidad	Severa llamada de atención escrita
Tres faltas de puntualidad	Amonestación escrita
Cuatro faltas de puntualidad	Descuento de un día
Cinco faltas de puntualidad	Descuento de dos días
Seis faltas de puntualidad	Descuento de tres días
Siete faltas de puntualidad	Descuento de cuatro días

Nota: Las faltas no son acumulativas de uno a otro mes; una vez sancionadas las faltas cometidas en el mes calendario no podrán considerarse para el siguiente

5. Los servidores públicos que incurran en el transcurso de un mes calendario en Inasistencias injustificadas, serán sancionados de acuerdo a lo siguiente:



a) Para servidores públicos que laboran horario continuo:

Inasistencia	SANCIÓN
Una inasistencia	Descuento de un día
Dos inasistencias	Descuento de dos días
Tres inasistencias	Descuento de tres días
Más de tres inasistencias	Causal de rescisión laboral

Nota: Las faltas no son acumulativas de uno a otro mes; una vez sancionadas las faltas cometidas en el mes calendario no podrán considerarse para el siguiente.

6. Cuando en un lapso de treinta días, corresponda o no al mes calendario, el servidor público incurra en cuatro o más faltas injustificadas de asistencia, tratándose de jornadas laborales continuas, corresponderá aplicar la causal de rescisión de la relación laboral, establecida en el artículo 93 fracción IV de la Ley, teniendo como antecedente el Acta Administrativa por Faltas Injustificadas al Trabajo y Aviso de Rescisión. En estos casos no se deberán aplicar las sanciones contempladas en la norma anterior.
7. Las sanciones antes señaladas deberán aplicarse, en todos los casos, antes del plazo de prescripción que marca el artículo 180 de la Ley.
8. Las sanciones por puntualidad y asistencia aparecerán en el comprobante de percepciones y deducciones bajo la clave 1624 "Descuento de Puntualidad" (retardos) y 1625 "Descuentos de Asistencia" (falta).
9. En ningún caso, el servidor público a quien se le aplique una sanción de suspensión sin goce de sueldo, podrá prestar sus servicios durante los días en que esté suspendido.
10. En ningún caso se podrán aplicar sanciones que, sumadas sean superiores a ocho días de suspensión, en un mes calendario.
11. Todo servidor público tiene derecho a ser escuchado, antes de que la sanción por falta de puntualidad o falta de asistencia le sea aplicada.
12. Los servidores públicos exentos de la obligación de registrar su puntualidad y asistencia, podrán ser sancionados por faltas a ellas, cuando así lo consideren sus superiores inmediatos, en el marco de esta normatividad.
13. Es responsabilidad de la Unidad de Administración y Finanzas, elaborar el formato "Aviso de Sanción por Faltas de Puntualidad y Asistencia" a los servidores públicos que incurrieron en acumulación de faltas de puntualidad o de asistencia no justificadas y remitirlo al superior inmediato del servidor público.
14. Es responsabilidad del superior inmediato del servidor público, la entrega a este último del formato "Aviso de Sanción por Faltas de Puntualidad y Asistencia" cuando el servidor público se haga acreedor a la misma.

CAPITULO X



DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

Artículo 39.- Los servidores públicos del IHAEM están obligados a desempeñar sus funciones con la máxima intensidad, calidad y amabilidad, procurando siempre brindar un apoyo a sus superiores y no entorpecer las funciones de áreas relacionadas.

Artículo 40.- Se entiende por intensidad del trabajo, el grado de energía, decisión y empeño que el servidor público aporta voluntariamente para el desempeño de las funciones que le han sido encomendadas.

La intensidad del trabajo estará determinada por el conjunto de labores que se asignen a cada puesto y que correspondan a las que racional y humanamente puedan desarrollarse por una persona normal y competente para el objeto, en las horas señaladas para el servicio.

Artículo 41.- Se entiende por calidad en el trabajo el nivel de profesionalismo, cuidado, oportunidad, eficiencia y esmero con que se ejecuten las funciones o actividades a desarrollar de acuerdo con el cargo conferido.

Artículo 42.- El personal se hará responsable del buen uso y la debida protección de los bienes y materiales asignados a su custodia, por los cuales hubiere firmado los resguardos de inventario correspondientes.

El mal uso o descuido voluntario de estos bienes será motivo de la sanción prevista en la normatividad vigente, aplicable en la materia.

CAPITULO XI DEL LUGAR DE TRABAJO

Artículo 43.- El servidor público prestará sus servicios en el centro de trabajo especificado en su respectivo contrato individual de trabajo y/o nombramiento o bien en aquél que por circunstancias especiales se requiera sus servicios a juicio del IHAEM.

Artículo 44.- El IHAEM en consideración a las necesidades del trabajo podrá realizar cambios de adscripción, mismos que se comunican por escrito con tres días de anticipación a los servidores públicos, previniendo que en caso de no acatar la instrucción, se considerará causal de rescisión de la relación laboral.

CAPITULO XII DE LOS SUELDOS, PRESTACIONES ECONÓMICAS Y ESTÍMULOS

SECCIÓN I DEL SUELDO

Artículo 45.- Sueldo es la retribución que el IHAEM debe pagar a los servidores públicos por los servicios prestados.



Los sueldos de los servidores públicos serán los que conforme a la Ley, la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de México, asigne para cada puesto en los tabuladores respectivos.

Artículo 46.- El pago de los sueldos se efectuará los días diez y veinticinco de cada mes, en moneda de curso legal mediante una transferencia electrónica a cuenta bancaria o a través de cheque nominativo de fácil cobro en las oficinas del IHAEM, dentro del horario normal de labores. Cuando los días de pago no sean laborables, éste se hará el día laboral inmediato anterior.

Artículo 47.- Las retenciones, descuentos o deducciones en los sueldos de los servidores públicos sólo se podrán aplicar en los casos siguientes:

I. Cuando los servidores públicos contraigan deudas con el IHAEM, por concepto de pagos improcedentes realizados con exceso, errores en nómina, cuando por negligencia de los servidores públicos ocasionen pérdidas o averías al mobiliario o equipo bajo su resguardo, o al patrimonio del Instituto.

II. Gravámenes fiscales relacionados con el sueldo y demás prestaciones.

III. Pago de seguridad social y descuentos adicionales ordenados por el ISSEMYM.

IV. Otras deudas contraídas con diversas instancias, previa autorización del servidor público.

V. Faltas de puntualidad.

VI. Faltas de asistencia injustificada y

VII. Pensión alimenticia decretada por la autoridad judicial.

Artículo 48.- Los descuentos económicos mencionados en el presente Reglamento, se aplicarán en el total de las percepciones devengadas y se efectuarán en la siguiente quincena a la que se incurra en la falta o en el momento en que se detecte la incidencia o en apego a los plazos estipulados en el título sexto de la Ley.

Artículo 49.- El monto total de las retenciones o deducciones no podrá exceder del 30% de la remuneración total, excepto en los casos que se refieren las fracciones III y IV del Artículo 47, en 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 que se refieran a lo establecido en la fracción VII de ese Artículo, en que se ajustará a lo determinado por la Autoridad Judicial.

Artículo 50.- El servidor público recibirá su salario integro correspondiente a los días de descanso obligatorio semanal y vacaciones.

Artículo 51.- Será nula la cesión de sueldo a favor de terceras personas.

SECCIÓN II DEL AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL



Artículo 52.- El Aguinaldo y Prima Vacacional son las prestaciones económicas anuales que se otorgan a los servidores públicos que prestan sus servicios al IHAEM.

Artículo 53.- El Aguinaldo Anual consistirá en el pago de 60 días de sueldo base presupuestal como mínimo, cuando se ha trabajado durante el año calendario.

Artículo 54.- Los servidores públicos que, conforme al artículo 66 de la Ley, tengan derecho a disfrutar de los períodos vacacionales, percibirán una prima correspondiente a 25 días como mínimo, sobre el sueldo base presupuestal que les corresponda durante los mismos.

El cálculo para el pago del aguinaldo se determinará sobre la siguiente base:

$$\text{AGUINALDO} = \frac{(\text{S.B.P.M.})}{30.4} \times 5 \times \text{M.T.} \quad (\text{M.T.} = \text{a meses trabajados})$$

Los servidores públicos que han sido democionados y que al momento del adelanto del aguinaldo reciban 20 días con un sueldo base presupuestal mayor al actual, el pago del aguinaldo se calculará por única vez y de manera excepcional considerando el pago de 40 días con el salario actual, sin efectuar el descuento de la cantidad otorgada como adelanto.

El cálculo para el pago de aguinaldo se determinará sobre la siguiente base:

$$\frac{\text{S.B.P.M.}}{30.4} \times 40 \text{ DÍAS} = \text{TOTAL DE AGUINALDO A PAGAR}$$

De igual manera, la prima vacacional corresponde a un monto equivalente a 12 días y medio de sueldo base presupuestal, para cada uno de los dos períodos vacacionales, pagadera en la quincena inmediata anterior a ellos.

El cálculo de la prima vacacional se determinará así:

$$\text{P.V.} = \frac{(\text{S.B.P.M.})}{30.4} \times 12.5$$

Los servidores públicos de nuevo ingreso tendrán derecho al pago de la prima vacacional sólo después de haber cumplido seis meses ininterrumpidos en el servicio en el IHAEM.

Cuando exista suspensión de la relación laboral en los términos del artículo 90 de la Ley, al terminar ésta y reintegrarse al servicio, se tendrá derecho al pago de la parte proporcional de dicha prestación, según el tiempo laborado en el período de que se trate.

Dicha prestación se pagará previo a los períodos vacacionales establecidos.

El cálculo de la prima vacacional será proporcional al tiempo trabajado:

$$\text{P.V.} = \frac{(\text{S.B.P.M.})}{30.4} \times 12.5 / 6 \times \text{M.T.}$$



El aguinaldo se pagará considerando el sueldo base presupuestal que el servidor público perciba en el mes de noviembre de cada año. Si el adelanto de 20 días se pagó sobre sueldo base distinto, se deberá hacer el ajuste correspondiente:

$$\frac{\text{S.B.P.M. (NOV)} \times 60 - \text{Adelanto de aguinaldo}}{30.4} = \text{Total de aguinaldo a pagar en noviembre}$$

El monto de la prima vacacional se pagará conforme al sueldo base presupuestal que el servidor público perciba en el momento de su pago.

Nota: Para el cálculo de percepciones y deducciones ordinarias y retroactivas correspondientes a periodos laborales menores a una quincena se utilizará la siguiente base de cálculo:

$$\frac{\text{Percepciones mensuales} \times \text{No. de días laborados}}{30.4}$$

SECCIÓN III PRESTACIONES ECONÓMICAS

Artículo 55.- El aguinaldo y la prima vacacional en el IHAEM se pagarán de la siguiente manera:

EL AGUINALDO

- a) Previo al inicio del primer periodo vacacional, primera etapa, 20 días de sueldo base, por concepto de anticipo de aguinaldo.
- b) El último día de noviembre o a más tardar el día 15 de diciembre se pagará la otra aportación restante, correspondiente a 40 días.

LA PRIMA VACACIONAL

- c) Previo al inicio del primer periodo vacacional, segunda etapa, 12.5 días de sueldo base.
- d) A más tardar el día 15 de diciembre se pagará la otra aportación restante, correspondiente a 12.5 días.

Artículo 56.- Los servidores públicos que hayan prestado sus servicios por un lapso menor a un año calendario, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del aguinaldo, conforme a los días efectivos laborados.

Artículo 57.- Por cada cinco años de servicios ininterrumpidos efectivos prestados, los servidores públicos tendrán derecho al pago mensual de una prima por permanencia en el servicio, cuya cantidad es la comprendida en el presupuesto de egresos correspondientes y será fijada por los titulares de las unidades administrativas, y serán las contenidas en el convenio sindical autorizado entre los sindicatos y el Gobierno del Estado de México.

Artículo 58.- Los servidores públicos tendrán derecho a percibir durante cada año una "gratificación por convenio" correspondiente a veinte días de sueldo base, de los cuales diez días se pagarán en la



segunda quincena del mes de febrero y el resto en la segunda quincena de noviembre, con base en el cálculo siguiente:

$$1. \frac{\text{Sueldo base mensual} \times 10}{30.4}$$

Artículo 59.- Los servidores públicos que optaren por separarse del servicio público por pensión, tendrán derecho a percibir el pago de una prima por jubilación al dejar de prestar sus servicios en el IHAEM, dicha prima se pagará al momento de concluir su permiso y presentar su solicitud de prima por jubilación.

Artículo 60.- Los servidores públicos que optaren por separarse del servicio habiendo cumplido 15 años ininterrumpidos en el mismo, tendrán derecho al pago de una prima de antigüedad consistente en el importe de 12 días de su sueldo base, por cada año de servicios prestados.

Cuando el sueldo base del servidor público exceda del doble del salario mínimo general del área geográfica que corresponda al lugar en donde presta sus servicios, 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, cualquiera que sea su antigüedad.

En caso de muerte del servidor público, 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 de Seguridad.

Artículo 61.- Los servidores públicos tendrán derecho a un Fondo de Retiro conforme lo que establece la Ley, el acuerdo por el que se constituye el Fondo de Retiro de los Servidores Públicos de los Poderes Ejecutivo y Judicial del Estado de México (FROA), publicado en la "Gaceta del Gobierno" de fecha 03 de septiembre de 2001, y lo estipulado en las bases normativas para su operación, así como lo señalado en el Artículo 62 de este Reglamento.

Artículo 62.- Los servidores públicos recibirán la Prima de Antigüedad a que se refiere el Artículo 60 de estas Condiciones Generales, y el beneficio del Fondo de Retiro que les corresponda, conforme lo estipulado en el Artículo 80 de la ley.

Artículo 63.- Los servidores públicos del IHAEM gozarán de las prestaciones económicas contempladas en el presupuesto anual.

Artículo 63 Bis.- Los servidores públicos gozarán como prestación económica de becas institucionales para aumentar su nivel de conocimientos para el mejor desempeño del puesto que tienen asignado, a solicitud del servidor público dirigida a la o el Vocal Ejecutivo del Instituto Hacendario, siempre y cuando se cuente con suficiencia presupuestal para otorgarla.

Solo se otorgarán becas a servidores públicos que tengan al menos un año de antigüedad de servicio.

El monto de la beca se determinará por la o el Vocal Ejecutivo del Instituto, con base en lo establecido en los lineamientos que para tal efecto se emitan.



SECCIÓN IV ESTÍMULOS ASOCIADOS A LA PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Artículo 64.- Los estímulos asociados a la puntualidad y asistencia de los servidores públicos tienen como objetivo reconocer su esfuerzo, dedicación y vocación de servicio cuando presenten una puntualidad y asistencia perfectas.

Artículo 65.- Los servidores públicos que presenten puntualidad y asistencia perfectas en los períodos 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;
- III. Durante el año calendario (enero a diciembre), a un mes de sueldo base.

Artículo 66.- Para que los servidores públicos generales sean acreedores a los estímulos por puntualidad y asistencia, se deberá observar además de lo que se establezca en la normatividad respectiva lo siguiente:

- I. Los estímulos por puntualidad y asistencia perfecta se otorgarán exclusivamente a quienes registren su puntualidad y asistencia a través:
 - a. Lectores ópticos de asistencia.
 - b. Tarjeta de asistencia para reloj de registro.
- II. Se considera puntualidad y asistencia perfecta el no incurrir en ningún retardo, falta de puntualidad o inasistencia, justificadas o no.

TÍTULO SEGUNDO "DE LAS LICENCIAS, DESCANSOS Y VACACIONES"

CAPITULO XIII DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 67.- Los servidores públicos podrán disfrutar de permisos y licencias con goce y sin goce de sueldo en los términos de este capítulo.

Artículo 68.- Los servidores públicos adscritos al IHAEM, podrán solicitar alguna de las siguientes licencias:

Licencias por trámite de pensión ante el ISSEMYM, gravidez, asuntos personales y otras.

Es responsabilidad de la Unidad de Administración y Finanzas gestionar ante el Vocal Ejecutivo del IHAEM, la autorización respectiva para que los servidores públicos puedan gozar en forma oportuna y expedita, de las licencias a que tengan derecho para realizar el trámite de pensión ante el ISSEMYM, por gravidez, asuntos personales y para ocupar cargos de confianza o de elección popular, de acuerdo a la Ley.

Artículo 69.- El servidor público tramitará la solicitud de licencia por trámite de pensión ante el ISSEMYM, gravidez, asuntos personales y para ocupar cargos de confianza o de elección popular, por



lo menos diez días hábiles antes del inicio de la licencia, ante la Unidad de Administración y Finanzas del IHAEM, debiendo ésta resolverla en un máximo de cinco días hábiles a partir de la recepción de la solicitud, y de ser autorizada, deberá requisitar el Formato Único de Movimientos de Personal.

El servidor público que solicite una licencia contemplada en los dos párrafos anteriores, podrá disfrutarla siempre que se haya tramitado con la anticipación debida. En caso contrario, el disfrute de ésta comenzará al recibir la notificación correspondiente.

Artículo 70.- Los servidores públicos podrán gozar de las siguientes licencias con goce de sueldo:

- a) Para realizar trámite de pensión ante el ISSEMYM, a los servidores públicos generales les corresponde licencia por dos meses calendario, por una sola vez y sin prórroga; debiendo acompañar su solicitud del documento oficial en el que se compruebe la iniciación del mismo ante el ISSEMYM;
- b) Por gravidez, por un período de noventa días naturales, debiendo acompañar su solicitud del Certificado de Incapacidad expedido por el ISSEMYM.
- c) Por enfermedad profesional en los términos señalados en el artículo 133 de la Ley.

Artículo 71.- Las servidoras públicas embarazadas disfrutarán para el parto, de licencia con goce de sueldo íntegro por un período de noventa días naturales y de un período de lactancia, que no excederá de nueve meses a partir de que se reincorpore la servidora pública a laborar, en el cual tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, o el tiempo equivalente que la servidora pública convenga con el Vocal Ejecutivo. Las trabajadoras tendrán los derechos siguientes:

I. Ejercer la lactancia plenamente en cualquier ámbito, incluido su centro de trabajo, en las mejores condiciones de sanidad.

II. Disfrutar de licencia temporal por lactancia, posterior a la licencia por maternidad, con las opciones siguientes:

- a) Por tres meses, con goce de medio sueldo.
- b) Por seis meses, sin goce de sueldo.

Para gozar de la licencia temporal, posterior a la licencia por maternidad, la trabajadora debe acreditar la práctica de la lactancia materna efectiva, mediante certificado expedido por el ISSEMYM, mismo que deberá presentar en su centro de trabajo cada mes.

En caso de adopción las servidoras públicas gozarán de una licencia con goce de sueldo íntegro, por un período de cuarenta y cinco días naturales, contados a partir de que se otorgue legalmente la adopción.

Los servidores públicos, disfrutarán de una licencia con goce de sueldo íntegro de cinco días hábiles con motivo del nacimiento de su hijo o de adopción.

A los servidores públicos se les otorgará una licencia con goce de sueldo íntegro, por causa de enfermedad o accidente 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 que ambos padres sean servidores públicos, sólo se concederá la licencia a uno de ellos.

Artículo 72.- Los servidores públicos podrán gozar de licencia por motivos personales, sin goce de sueldo, una vez por año, hasta por:

- a) 30 días, a quienes tengan al menos tres años consecutivos de servicio;
- b) 60 días, a quienes tengan de cinco años de servicio consecutivos; y
- c) 180 días, a los que tengan una antigüedad mayor de ocho años de servicios consecutivos.

Estas licencias podrán concederse a criterio del Vocal del IHAEM y se podrá autorizar cuando no afecten la buena marcha del trabajo o el servicio. En estos casos deberá contarse previamente con la autorización del superior inmediato servidor público, al menos con nivel de Coordinador o Jefe de Unidad.

Los servidores públicos generales podrán solicitar licencia sin goce de sueldo a su plaza, para ocupar cargos de confianza, hasta por doce meses, ésta podrá renovarse.

El Vocal Ejecutivo podrá autorizar la prórroga de las licencias, así como de las excepciones a los términos de las mismas.

Los servidores públicos que ocupen un cargo de elección popular gozarán de licencia sin goce de sueldo durante el tiempo que dure su encargo sin requisito de antigüedad.

En los casos de licencia para trámite de pensión ante el ISSEMYM, por gravidez, asuntos personales y para ocupar cargos de confianza o de elección popular, deberá entregarse al servidor público, el original del Formato Único de Movimientos de Personal debidamente firmado, ya que éste constituye la autorización de la misma.

Artículo 73.- Los servidores públicos podrán gozar, adicionalmente, de licencias con goce de sueldo por:

MOTIVO	DURACIÓN	REQUISITO
a) Examen profesional	Cinco días hábiles	Documento oficial que establezca fecha para presentar examen
b) Contraer nupcias	Cinco días hábiles	Acta de matrimonio (fotocopia)
c) Nacimiento de hijo o adopción.	Cinco días hábiles	Acta de nacimiento (fotocopia)
d) Fallecimiento de familiar en primer grado de parentesco consanguíneo (padres e hijos), en segundo grado de parentesco (hermanos, abuelos y nietos) y por afinidad (suegros, cónyuge, yernos, nueras, concubina o concubinario)	Tres días hábiles	Acta de defunción (fotocopia)

El trámite de licencia por examen profesional, por contraer nupcias, por fallecimiento de familiar o por nacimiento de hijos se regulará de conformidad con lo señalado en el capítulo VII del presente Reglamento "Justificación de Incidencias derivadas del Control de Puntualidad y Asistencia". Dicho trámite podrá realizarlo el servidor público el primer día en que se presente a reanudar sus labores,



después de haberse registrado el acontecimiento. Esto no exime al servidor público de notificar previamente a su superior inmediato:

En caso de licencia por matrimonio, que hará uso de la misma, y las fechas en que se ausentará a laborar.

En caso de fallecimiento de un familiar, nacimiento de un hijo o adopción, hacerlo del conocimiento de su superior inmediato, personalmente o vía telefónica el primer día de su ausencia.

Derogado.

Derogado.

Las plazas que queden vacantes temporalmente por licencia del titular, no podrán cubrirse interinamente, excepto en los casos de licencia sin goce de sueldo por asuntos personales y por ocupar puestos de elección popular, o de confianza.

Artículo 74.- El servidor público que presente solicitud de licencia, tendrá la obligación de seguir desempeñando sus labores hasta que reciba la comunicación oficial, de lo contrario incurrirá en las causales de rescisión laboral.

Artículo 75.- El servidor público que a más tardar el cuarto día de haber terminado su licencia, no se presente a laborar o gestionar la prórroga correspondiente, incurrirá en las causales de rescisión de la relación laboral, previstas en el presente Reglamento.

Artículo 76.- La autorización de permisos de entrada y salida del servidor público, deberán contar con la autorización del Coordinador o Jefe de Unidad con la firma debidamente registrada, y estos casos deberán justificarse plenamente y que pueden ser para:

- a) Iniciar labores después del minuto treinta del horario oficial al inicio de la jornada laboral.
- b) Cualquier otra excepción para el cumplimiento del horario oficial.

Artículo 77.- Los servidores públicos 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 (previa presentación del certificado de incapacidad) en los siguientes términos:

I. Cuando tenga menos de un año de servicio se les concederá licencia hasta por 15 días, con goce de sueldo íntegro, hasta 15 días más con medio sueldo y hasta 30 días más sin goce de sueldo.

II. Cuando tenga de uno a cinco años de servicio, se les concederá licencia hasta por 30 días con goce de sueldo íntegro, hasta 30 días más con medio sueldo y hasta 60 sin goce de sueldo.

III. Cuando tenga de seis a diez años de servicio se les concederá licencia hasta por 45 días con goce de sueldo íntegro, hasta 45 días más con medio sueldo y hasta 90 días sin goce de sueldo.

IV. Cuando tenga más de diez años de servicio se les concederá licencia hasta por 60 días con goce de sueldo íntegro, hasta 60 días más con medio sueldo y hasta 120 días sin goce de sueldo.



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

Cuando los servidores públicos, dentro de su jornada laboral tengan que asistir a consulta, revisión médica o por cuidados maternos, este tiempo se autorizará con goce de sueldo siempre y cuando se cuente con la constancia de permanencia, que ampara el tiempo de estancia del servidor público dentro de las instalaciones del ISSEMYM.

CAPITULO XIV DE LOS DÍAS DE DESCANSO

Artículo 78.- El servidor público disfrutará con goce de sueldo íntegro los días de descanso obligatorio que señale el calendario oficial del Gobierno del Estado de México.

Artículo 79.- Por cada 5 días de trabajo, el servidor público disfrutará de dos días de descanso con goce de sueldo íntegro. Los días de descanso semanal, serán preferentemente los sábados y domingos. Podrá acordarse con el trabajador una modificación sobre los mismos, de acuerdo a la naturaleza y necesidades del servicio.

Artículo 80.- No se podrán justificar con goce de sueldo más de dos faltas de puntualidad en el mes y sólo se tendrá derecho a justificar con goce de sueldo una falta, sin más comprobación que el formato proporcionado por la Unidad de Administración y Finanzas en un período de cuatro meses.

Artículo 81.- Toda incidencia deberá justificarse ante la Unidad de Administración y Finanzas, en un plazo no mayor a tres días hábiles, después de ocurrida la misma, de no respetar el plazo establecido para la presentación, esta perderá su carácter de justificable y no será autorizada.

CAPITULO XV DE LAS VACACIONES

Artículo 82.- Los servidores públicos tienen derecho a dos períodos de vacaciones, de diez días laborables cada uno, las fechas se dan a conocer en el calendario oficial que establece la Secretaría de Finanzas a través de su publicación en la "Gaceta del Gobierno".

Los periodos vacacionales se otorgarán, con goce de sueldo íntegro, y podrán disfrutarse a partir del sexto mes de servicios cumplidos ininterrumpidos, de acuerdo a los períodos vacacionales publicados en el calendario oficial y percibirán el pago de la prima vacacional correspondiente.

Artículo 83.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Artículo 84.- Los servidores públicos a los que se hubiere otorgado licencia sin goce de sueldo, disfrutarán de los periodos anuales de vacaciones, proporcionales a los días efectivamente laborados.

Artículo 85.- Los servidores públicos que durante el periodo vacacional se encuentren con licencia por enfermedad o maternidad, podrán gozar, al reintegrarse al servicio, de hasta dos periodos vacacionales no disfrutados anteriormente por esa causa.



Artículo 86.- Si por cualquier motivo, el servidor público no pudiera disfrutar de cualquiera de sus períodos vacacionales, podrá hacerlo de manera escalonada dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de inicio oficial del período vacacional, en el entendido de que, de no hacerlo, los días de vacaciones no disfrutados se perderán y no se podrá exigir, por estos, pago alguno.

Artículo 87.- Durante los períodos de vacaciones se dejará personal de guardia para la tramitación de asuntos urgentes, para lo cual se seleccionará de preferencia a los servidores públicos que no tengan derecho a éstas. De no existir ningún trabajador en estas condiciones, se seleccionará en forma aleatoria dentro del personal quien y cuando le corresponderá cubrir guardia.

En ningún caso los servidores públicos que, por necesidades urgentes del área a la que están adscritos, tengan que laborar en períodos vacacionales, podrán exigir doble pago.

TÍTULO TERCERO "DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES"

CAPITULO XVI DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Artículo 88.- Los servidores públicos tendrán los siguientes derechos:

- I. Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales o subalternos.
- II. Percibir el sueldo y prestaciones económicas que les corresponda de acuerdo a su puesto y categoría.
- III. Conservar su lugar de adscripción y ser cambiado sólo en los casos previstos en las presentes condiciones.
- IV. Disfrutar de descansos y vacaciones procedentes.
- V. Obtener en su caso los permisos y licencias que establece este ordenamiento.
- VI. Gozar de los beneficios en la forma y términos establecidos por la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.
- 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 las indemnizaciones legales que les correspondan por riesgo profesional, de acuerdo a lo establecido por la Ley de Seguridad Social y la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- IX. Renunciar al puesto.
- X. Impartir horas-clase, siempre y cuando los horarios establecidos para el desempeño de las mismas sean compatibles, de acuerdo a lo determinado en las condiciones generales de trabajo o en las disposiciones relativas.
- XI. Ser respetado en su intimidad, integridad física, psicológica y sexual, sin discriminación por motivo de su origen étnico o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, ideología, preferencia y orientación sexual, estado civil, embarazo, raza, idioma o color de piel; y
- XII. Las demás que establezca la Ley.

Artículo 89.- Son obligaciones de los servidores públicos:



- I. Cumplir con las normas y procedimientos de trabajo.
- II. Portar su gafete de identificación expedido por el Instituto dentro del horario de trabajo.
- III. Tratar en forma respetuosa a sus superiores, subalternos y compañeros de trabajo.
- IV. Asistir puntualmente a sus labores y no faltar sin causa justificada o sin permiso.
- V. En caso de inasistencia, el servidor público deberá comunicar a su jefe inmediato superior, por los medios posibles a su alcance la causa de la misma dentro de las 24 horas siguientes al momento en que debió haberse presentado a trabajar. No dar aviso hará presumir que la falta fue injustificada.
- VI. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a las instrucciones de sus superiores jerárquicos.
- VII. Observar buena conducta dentro del servicio.
- VIII. Informar a la Unidad de Administración y Finanzas, dentro de las 48 horas siguientes, cualquier cambio de domicilio, teléfono, estado civil y otro relativo a su situación personal.
- IX. Cumplir con todas las disposiciones de carácter técnico y administrativo que dicte el IHAEM, mediante órdenes de servicio, manuales, reglamentos, instructivos, circulares generales o especiales.
- X. Desempeñar correctamente sus labores, sujetándose a la dirección de su jefe inmediato conforme a las disposiciones de este Reglamento.
- XI. Acatar las órdenes e instrucciones lícitas que reciba de sus superiores en atención al trabajo que desempeñan, comunicando oportunamente cualquier irregularidad que observen en el servicio.
- XII. Guardar la debida discreción de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- XIII. Presentar en su caso, la manifestación de bienes a que se refiere la Ley de Responsabilidades.
- XIV. Evitar actos que pongan en peligro la seguridad del centro de trabajo, la de sus compañeros y la suya propia, así como de las instalaciones o lugares en donde desempeñe su trabajo.
- XV. Participar en las actividades de capacitación y adiestramiento para mejorar su preparación y eficiencia.
- XVI. Informar al IHAEM de las enfermedades contagiosas que padezcan.
- XVII. Responder al buen uso y manejo apropiado de instrumentos de trabajo, equipo de cómputo, tanto del hardware como del software, maquinaria, vehículos, documentos, correspondencia, valores y demás bienes del IHAEM, los cuales tengan bajo su custodia, y no sustraerlos de su lugar de trabajo.
- XVIII. Pagar los daños que causen al IHAEM, cuando dichos daños le sean imputables y su responsabilidad haya sido plenamente probada, de acuerdo al resultado de las actuaciones administrativas elaboradas para tales efectos.
- XIX. Conservar en buen estado y presentación los instrumentos, mobiliario, equipo y útiles que les hayan proporcionado el IHAEM, para el desempeño del trabajo.
- XX. Hacer entrega de los documentos, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda, estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables. Levantar el acta correspondiente de entrega y recepción de área respectiva, en los casos de suspensión, terminación o rescisión de la relación de trabajo, así como renuncia absteniéndose de abandonar el trabajo hasta en tanto no concluya dicha entrega.
- XXI. Cumplir con las demás obligaciones que le impongan el presente Reglamento, la L.F.T., la Ley de Responsabilidades, el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México y las demás disposiciones legales aplicables.



Artículo 90.- Además de las prohibiciones derivadas del nombramiento y de la ley queda prohibido a los servidores públicos:

- I. Usar el mobiliario y equipo para fines distintos al trabajo.
- II. Utilizar el equipo e instrumentos en forma inadecuada.
- III. Organizar o participar durante las horas de trabajo, en colectas, sorteos, rifas, tandas, actos de proselitismo político o religiosos.
- IV. Hacer uso indebido o en exceso de los recursos y medios de comunicación del IHAEM.
- V. Utilizar los vehículos, maquinaria y equipo para asuntos particulares.
- VI. Registrar la asistencia correspondiente a otro trabajador.
- VII. Celebrar o establecer dentro de su horario de trabajo mítines, reuniones o asambleas distintas a su trabajo.
- VIII. Permanecer o introducirse en las oficinas e instalaciones del IHAEM, fuera del horario de labores sin el permiso correspondiente.
- IX. Introducir o tener en su poder bebidas embriagantes o ingerir bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones del IHAEM o en sus inmediaciones.
- X. Presentarse al centro de trabajo bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, salvo que existe prescripción médica.
- XI. Aprovechar los servicios de los trabajadores para asuntos particulares o ajenos a los oficiales.
- XII. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en el IHAEM.
- XIII. Desatender los avisos tendentes a conservar el aseo y la higiene.
- XIV. Permitir que otras personas manejen indebidamente la maquinaria, equipo de cómputo, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente.
- XV. Una vez registrada su asistencia, abandonar su área de trabajo o presentarse tarde a este.
- XVI. Permitir que otro trabajador marque, registre o firme sus horas de entrada y salida del trabajo.
- XVII. Sustraer del centro de trabajo, útiles, equipo o documentos sin autorización superior.
- XVIII. Portar o introducir cualquier tipo de arma durante la jornada de trabajo.
- XIX. Solicitar, insinuar o recibir gratificaciones y obsequios con relación a los servicios propios del IHAEM.
- XX. Utilizar las relaciones y vínculos del IHAEM, para obtener beneficios lucrativos, laborales y pagos adicionales que pudieran cuestionar la integridad y ética del servidor público.
- XXI. Utilizar la representación oficial del IHAEM para asuntos personales.
- XXII. Las demás que establezcan las leyes, reglamentos y disposiciones en la materia.

CAPITULO XVII

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TITULARES DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DEL IHAEM

Artículo 91.- Son obligaciones de los titulares de las áreas y unidades administrativas las siguientes:

- I. Preferir, en igualdad de circunstancias a mujeres y hombres, a los mexiquenses para ocupar cargos o puestos.
- II. Abstenerse solicitar certificado de no embarazo o constancia relativa al mismo a mujeres que soliciten empleo.
- III. Pagar oportunamente los sueldos devengados por los servidores públicos, así como las demás prestaciones económicas contenidas en la Ley y este Reglamento.



- IV. Establecer las medidas de seguridad e higiene para la prevención de riesgos de trabajo.
- V. Proporcionar a los servidores públicos, los útiles, equipo y materiales necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- VI. 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 y enterarlos oportunamente en los términos que establezca la Ley del ISSEMYM.
- VII. Realizar actividades de capacitación y adiestramiento con el objeto de que los servidores públicos puedan adquirir nuevos conocimientos.
- VIII. Solicitar se concedan, conforme a lo establecido en la Ley y este Reglamento, licencias a los servidores públicos para el desempeño de cargos de elección popular.
- IX. Abstenerse de utilizar los servicios de los servidores públicos en asuntos ajenos a las labores de la dependencia o unidad administrativa.
- X. Integrar los expedientes de los servidores públicos y proporcionar las constancias que estos soliciten.
- XI. Tratar con respeto y cortesía a los servidores públicos con quien tengan relación.
- XII. Realizar actividades recreativas de integración siempre y cuando no afecte el desempeño del IHAEM.

TÍTULO CUARTO **"DE LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN EN EL TRABAJO"**

CAPITULO XVIII **DE LA SEGURIDAD E HIGIENE**

Artículo 92.- Es responsabilidad del IHAEM y del servidor público, observar las medidas que en materia de seguridad e higiene establezca la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, en el centro de trabajo.

Artículo 93.- Es obligatorio para los mandos medios y superiores otorgar el permiso al trabajador para que asista a los cursos sobre prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

Artículo 94.- El servidor público está obligado a:

- I. Colocar las herramientas, útiles y materiales de trabajo en un lugar seguro adecuado para no ocasionar daños y molestias a sus compañeros.
- II. Dar aviso a su jefe cuando se registre algún accidente.
- III. Prestar auxilio en cualquier tiempo y lugar en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida de sus compañeros o los intereses del IHAEM, dando aviso al mismo tiempo a sus jefes, así como aportar sugerencias para evitar siniestros dentro de la institución.
- IV. Obedecer las órdenes y disposiciones que tiendan a evitar accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

CAPITULO XIX **DE LOS RIESGOS PROFESIONALES**

Artículo 95.- Los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que está expuesto el servidor público del IHAEM, en el ejercicio o con motivo del trabajo, siempre que sea de manera



directa y cuando sea comisionado para asistir en representación del IHAEM a cualquier lugar dentro del Estado o entidad federativa, distinta a ésta.

Derogado.

Derogado.

Artículo 96.- El accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en el que se presente.

Se consideran accidentes de trabajo los que sufran los servidores públicos durante su traslado de su domicilio a su centro de trabajo y de este a aquél.

El IHAEM procurará los medios adecuados para prevenir accidentes de trabajo.

Artículo 97.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el servidor público preste sus servicios.

Artículo 98.- El servidor público que sufra accidentes o enfermedades profesionales está obligado a dar aviso a sus jefes inmediatos dentro de las 72 horas siguientes al accidente, o en el momento que tenga conocimiento de su enfermedad por dictamen médico.

Artículo 99.- Al recibir el aviso a que se refiere el artículo anterior, el jefe inmediato deberá proporcionar a la Unidad de Administración y Finanzas, acta circunstanciada con los siguientes datos como mínimo.

- I. Nombre completo del servidor público afectado.
- II. Categoría.
- III. Día, hora y lugar en que ocurrió el accidente.
- IV. Lugar al que fue trasladado y
- V. Realizar una breve narración de hechos de cómo ocurrió el siniestro.

CAPITULO XX DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Artículo 100.- El IHAEM a través del Instituto de Profesionalización del Gobierno del Estado de México, mejorará la capacitación y desarrollo de sus servidores públicos a fin de acrecentar sus conocimientos, habilidades y aptitudes para lograr mejores niveles de desempeño en el puesto que tienen asignado.

Artículo 101.- Los cursos de capacitación y desarrollo se impartirán a los servidores públicos preferentemente dentro de su jornada laboral.

Artículo 102.- Los servidores públicos a que se les imparta capacitación o desarrollo, están obligados a:



- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o desarrollo.
- II. Atender las indicaciones de quienes impartan las capacitaciones o desarrollo y cumplir con los programas respectivos y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes que le sean requeridos.

En el cumplimiento de las disposiciones antes mencionadas, no se considerará faltas de asistencia al trabajo.

TÍTULO QUINTO "DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES"

CAPITULO XXI DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 103.- El IHAEM tendrá el derecho de aplicar medidas disciplinarias al servidor público.

Artículo 104.- Las acciones u omisiones que se traduzcan en el incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento por parte del servidor público, serán sancionadas por el IHAEM, sin perjuicio de lo que establece la Ley y la Ley de Responsabilidades, de la siguiente forma:

- I. Amonestación escrita.
- II. Nota de demérito que se registra en el expediente del trabajador ante las omisiones o faltas al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Reglamento.
- III. Rescisión de contrato.

Artículo 105.- Las medidas disciplinarias a que se refiere el artículo anterior, serán impuestas de la siguiente forma:

- I. La amonestación se aplicará directamente por escrito, por el jefe inmediato en coordinación con la Unidad de Administración y Finanzas.
- II. La nota de demérito escrita, se registrará en el expediente personal del servidor público.
- III. La suspensión temporal y la rescisión por reincidencia, por el Vocal Ejecutivo y el Jefe de la Unidad de Administración y Finanzas.

Artículo 106.- Los servidores públicos que incurran en el transcurso de un mes calendario en inasistencias injustificadas, serán sancionados de acuerdo a lo estipulado en el capítulo IX de este Reglamento.

Derogado.

Artículo 107.- Los servidores públicos exentos de la obligación de registrar su puntualidad y asistencia, podrán ser sancionados por faltas a ellas, cuando así lo consideren sus superiores inmediatos.

Artículo 108.- Para la aplicación de sanciones por violaciones al presente Reglamento, se tomarán en cuenta los antecedentes del servidor público, la gravedad de la falta y las circunstancias, además de sus consecuencias.



Las sanciones contempladas en el presente ordenamiento, serán aplicadas a los servidores públicos sin detrimento de los descuentos, procedimientos administrativos o demás acciones legales que tengan lugar por las infracciones cometidas.

Artículo 109.- Cuando el servidor público incurra en alguna acción u omisión que se traduzca en el incumplimiento de las obligaciones estipuladas en este reglamento, en la Ley, el jefe superior jerárquico del servidor público procederá a levantar acta administrativa, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del servidor público afectado y la de los testigos de asistencia; firmando el acta todos los que en ella intervengan. Posteriormente se le remitirá copia de la misma al Órgano de Control Interno.

CAPITULO XXII RESCISIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 110.- El IHAEM y el servidor público podrán rescindir en cualquier momento, por causa justificada, la relación laboral.

Artículo 111.- Son causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el IHAEM, cuando el servidor público incurra en alguna de las siguientes:

- I. Engañar el servidor público con 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. Tener asignada más de una plaza en la misma o en diferentes instituciones públicas o dependencias, con las excepciones que la Ley señala, o bien cobrar un sueldo sin desempeñar funciones;
- III. Incurrir durante sus labores en faltas de probidad u honradez, o bien en actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra de sus superiores, compañeros o familiares de unos y otras, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, salvo que obre en defensa propia;
- IV. Incurrir en cuatro o más faltas de asistencia a sus labores sin causa justificada, dentro de un lapso de treinta días;
- V. Abandonar las labores sin autorización previa o razón plenamente justificada, en contravención a lo establecido en las condiciones generales de trabajo;
- VI. Causar daños intencionalmente a edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, o por sustraerlos en beneficio propio;
- VII. Cometer actos inmorales durante el trabajo;
- VIII. Revelar los asuntos confidenciales o reservados así calificados por la unidad administrativa donde labore o del propio IHAEM, de los cuales tuviese conocimiento con motivo de su trabajo;
- IX. Comprometer por su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de la oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;
- X. Desobedecer sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores, en relación al trabajo que desempeñe;
- XI. Concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bien bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en éste último caso, exista prescripción médica, la que deberá presentar al superior jerárquico antes de iniciar las labores;



- XII. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija;
- XIII. Suspender las labores en el caso previsto en el artículo 176 de la Ley o suspenderlas sin la debida autorización;
- XIV. Incumplir las disposiciones establecidas en las condiciones generales de trabajo del IHAEM que constituyan faltas graves;
- XV. Ser condenado a prisión como resultado de una sentencia ejecutoriada;
- XVI. Portar y hacer uso de credenciales de identificación no autorizadas por la autoridad competente;
- XVII. Sustraer listas de puntualidad y asistencia del lugar designado para ello, ya sea la del propio servidor público o la de otro, falsear o alterar en cualquier forma los registros de control de puntualidad y asistencia, siempre y cuando sea resultado de un error involuntario;
- XVIII. Desatender las funciones de su encargo;
- XIX. Sustraer documentos, fondos, valores, bienes y equipo que estén bajo su resguardo y se tenga comprobación de ello; y
- XX. Incurrir en actos de violencia laboral, entendiéndose por estos los relativos discriminación, acoso y hostigamiento sexual.
Para los efectos de la presente fracción se entiende por:
 - A. Acoso Sexual, es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleve a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; y
 - B. Hostigamiento sexual, es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XXII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de iguales maneras graves de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 112.- Son causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el servidor público:

- I. Engaño del IHAEM en relación a las condiciones en que se le ofreció el trabajo. Esta causa dejará de tener efecto después de 30 días naturales a partir de su incorporación al servicio;
- II. Incurrir alguno de sus superiores jerárquicos o personal directivo, o bien familiares de éstos, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, violencia laboral u otros análogos, en contra del servidor público, su cónyuge, concubina o concubinario, padre, hijos o hermanos;
- III. Incumplir el IHAEM las condiciones laborales o salariales acordadas para el desempeño de sus funciones y las que estipula la Ley;
- IV. Existir peligro grave para la seguridad o salud del servidor público por carecer de condiciones higiénicas en su lugar de trabajo o no cumplirse las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- V. No inscribirlo en el ISSEMYM o no cubrir a éste las aportaciones que le correspondan; y
- VI. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de iguales maneras graves y de consecuencias semejantes.



En estos casos, el servidor público podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas y se procederá de conformidad con la Ley.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Se deja sin efecto todas aquellas disposiciones sobre esta materia que contravenga lo establecido en este Reglamento.

SEGUNDO.- En cumplimiento a lo previsto por el artículo 58 de la Ley, el presente Reglamento entrará en virgo a partir del día siguiente de su depósito en Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, previa aprobación de los representantes de los trabajadores y de las Autoridades del IHAEM.

TERCERO.- El presente Reglamento es de aplicación obligatoria para los servidores públicos generales del IHAEM.

CUARTO.- El Instituto proveerá lo necesario con el objeto de adecuar al presente Reglamento los reglamentos, circulares y disposiciones que existan en materia laboral.

QUINTO.- El IHAEM procurará por los medios idóneos difundir y dar a conocer el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo a los Servidores Públicos Generales del IHAEM.

SEXTO.- Publíquese en el Periódico "Gaceta del Gobierno del Estado de México".

Aprobado por el H. Consejo Directivo del Instituto Hacendario del Estado de México, según consta en el acta de la LIV Sesión Ordinaria en el municipio de Toluca, Estado de México, a los 27 días del mes de septiembre del año dos mil once.

VALIDACIÓN

MTRA. SORAYA PÉREZ MUNGUÍA

VOCAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO HACENDARIO
DEL ESTADO DE MÉXICO
(RUBRICA).

LIC. REYNA ÁVILA VÁZQUEZ

COORDINADORA DE OPERACIÓN
REGIONAL
(RUBRICA).

LIC. CRISTINO CUETO ESTRADA

COORDINADOR DE NORMAS,
PROCEDIMIENTOS Y EVALUACIÓN
(RUBRICA).

C.P. JOAQUÍN IRACHETA CENECORTA

COORDINADOR DE CAPACITACIÓN
(RUBRICA).

MTRO. FRANCISCO CURIEL NERI

ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA
COORDINADOR DE ESTUDIOS HACENDARIOS
(RUBRICA).

LIC. BRENDA VALENCIA GARNICA

CONTRALOR INTERNO
(RUBRICA).



LIC. JENARO ROMERO MORENO

ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA UNIDAD DE
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
(RUBRICA).

APROBACIÓN: 27 de septiembre de 2011

PUBLICACIÓN:

VIGENCIA: En cumplimiento a lo previsto por el artículo 58 de la Ley, el presente Reglamento surtirá sus efectos a partir de su depósito en el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

APROBACIÓN: 27 de septiembre de 2011

PUBLICACIÓN: [06 de enero de 2012](#)

VIGENCIA: En cumplimiento a lo previsto por el artículo 58 de la Ley, el presente Reglamento entrará en virgo a partir del día siguiente de su depósito en Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, previa aprobación de los representantes de los trabajadores y de las Autoridades del IHAEM.

REFORMAS Y ADICIONES

Acuerdo por el que se reforman el artículo 2, la fracción IX del artículo 3, los artículos 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, el párrafo primero, las fracciones III y VI del artículo 19, el párrafo primero del artículo 20, el párrafo primero, las fracciones II, III, IV, V, VI y VII del artículo 21, los artículos 30, 31, el numeral 1 del artículo 35, los numerales 1, 4, el numeral 1 del inciso a) y 1 del inciso b) del numeral 5 del artículo 37, el inciso c) del numeral 3, el inciso a) del numeral 4 y el inciso a) del numeral 5 del artículo 38, los artículos 43, 46, 57, 58, el inciso b) del artículo 70, el artículo 71, el párrafo segundo del artículo 72, los incisos a), b), c) y d) del párrafo primero, el párrafo cuarto del artículo 73, el párrafo primero del artículo 76, el artículo 85, la fracción XXI del artículo 89, el párrafo primero del artículo 95, el artículo 109, se adicionan la fracción XIII y el segundo párrafo del artículo 2, el artículo 63 Bis, los párrafos segundo y tercero del artículo 96 y se derogan la fracción X del artículo



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

Publicada en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el 06 de enero de 2012.

Última reforma POGG 30 de agosto de 2018

10, los párrafos quinto y sexto del artículo 73, los párrafos segundo y tercero del artículo 95 y el párrafo segundo del artículo 106 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos Generales del Instituto Hacendario del Estado de México. [Publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el 30 de agosto de 2018](#), entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno".