

| Contenido: | Pag | Puntos de interés especial: |
|--|---------------|---|
| Nuevas Condiciones generales de trabajo de la secretaría de salud- | 1,3-19 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Accidente de Trabajo. ◆ El salario . ◆ Empleo a la generación de valor . |
| Editorial | 2 | |
| ESTIMULO ANUAL | 20 | |

*Nuevas **Condiciones generales de trabajo**
de la secretaría de salud—Final*

Artículo 138

Los trabajadores que cubran jornadas de trabajo con horario continuo de siete u ocho horas tendrán derecho a disfrutar diariamente de treinta minutos de descanso para consumir alimentos. Para el caso de los trabajadores que tengan horario continuo especial de doce horas; dicho descanso será de una hora dividida en dos períodos de treinta minutos cada uno dentro de su jornada de trabajo.

La Secretaría determinará el momento en que se inicie tal descanso. Los 30 minutos que se conceden para el consumo de alimentos, en el caso de Trabajadores del Grupo Afín Administrativo, podrán compactar la jornada laboral al término de la misma con la intervención del sindicato y la autorización del jefe inmediato superior y será extensivo para las ramas médica y paramédica, en aquellos centros de trabajo en donde no existan comedores, de conformidad con las necesidades del servicio.

Artículo 139

Los descansos de las mujeres para alimentar o amamantar a sus hijos a que se refiere el Artículo 28 de la Ley, serán concedidos por el período que sea necesario a juicio del facultativo del servicio médico.

Las madres Trabajadoras con horario continuo de siete, ocho o doce horas tendrán derecho a disfrutar del descanso a que se refiere el Artículo 138 de estas Condiciones; sin embargo este descanso se otorgará en forma independiente del antes mencionado.

Artículo 140

La determinación de los derechos adicionales por laborar en áreas nocivo-peligrosas de alto, mediano y bajo riesgo estará sujeta a las disposiciones contenidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 141

Serán días de descanso obligatorio los que les señale el calendario oficial:

I. El día del cumpleaños del trabajador conforme a la fecha de natalicio que aparezca en el Registro Federal de Contribuyentes; o el día de su santoral.

Para el caso del día de cumpleaños o santoral quedará a elección del trabajador la designación del día, mismo que se registrará en forma definitiva en la Unidad Administrativa de su adscripción.

II. El diez de mayo para las madres trabajadoras.

Fuera de estos supuestos, únicamente se suspenderán las labores cuando así lo disponga el Poder Ejecutivo Federal o lo autorice el Titular.



Editorial

Que son las Condiciones Generales de Trabajo

La actividad laboral está sujeta a variables muy diversas y el conjunto de todas ellas forman las condiciones de trabajo.

Uno de los factores determinantes en un trabajo es el económico. El sueldo fijo, los complementos, las horas extra y todo elemento que influya en el **salario**.

Otro de los factores es el relacionado con la **seguridad** e higiene. En este sentido, en los últimos años se han incorporado nuevos parámetros, las denominadas políticas de riesgos laborales, es decir, normas y pautas que deben regir una actividad para que ésta tenga las suficientes garantías de seguridad física para el **trabajador**, así como para su **salud**.

Además del salario, la seguridad y la salud, hay otras condiciones que igualmente influyen en la manera de realizar un trabajo.

El horario es una de ellas, y existen varias modalidades, pues una empresa necesita cubrir un horario

productivo y, paralelamente, los trabajadores tienen que compatibilizar su actividad y su **tiempo libre**.

La **política** de incentivos es, sin duda, otro aspecto de la totalidad de las condiciones laborales, y no se refiere exclusivamente a la remuneración,

sino que se tiene en cuenta la promoción interna de los empleados.

Para llevar un control efectivo de cómo se desarrolla una actividad, las administraciones ponen en marcha inspecciones y también establecen protocolos de actuación.

De esta forma, se concreta con precisión de qué manera hay que realizar una actividad, evitándose así una libre interpretación.

Las empresas punteras de cada sector intentan que sus empleados tengan buenas condiciones, puesto que de lo contrario la competencia puede proponerles a los empleados otras maneras de trabajar, más ventajosas en algún sentido.

También hay entidades que ofrecen un trabajo en unas condiciones muy precarias, sin las necesarias garantías.

La **legislación** laboral y los sindicatos intentan vigilar y supervisar que el trabajo tenga las mínimas características necesarias para encontrarse dentro de la legalidad.

La globalización es uno de los aspectos que más afectan a las condiciones de trabajo.

En algunos países no se respetan los derechos de los trabajadores y esto afecta al precio final de los productos, generalmente más baratos que en los países con una legislación más avanzada. El **consumidor** conoce esta circunstancia, sin embargo también necesita comprar productos al mejor precio posible.

Se trata de un dilema de difícil solución, ya que comprar barato implica a veces fomentar la explotación y comprar a un precio elevado puede resultar prohibitivo para la mayoría de bolsillos.

“LUCHA POR EL EMPLEO Y LA ESTABILIDAD”

Estamos en la Web
<http://sitssmo-sindicato.jimdo.com>

DIRECTORIO

SECRETARIA GENERAL DEL SITSSMO
Tx. Rx. Sara Concepción Pérez Dimas

Diseño

-José Remigio Guzmán Ruiz.
-José Antonio González Guzmán.

Colaboradores:

-MIEMBROS DEL SINDICATO,
DELEGADOS Y SUBDELEGADOS

(Viene de la página 1)

Los trabajadores que laboran en Programas Especiales de Salud, podrán disfrutar de ellos, al término de su período laboral.

Artículo 142

El Trabajador que por razones del servicio se vea obligado a trabajar el día de su descanso semanal o descanso obligatorio, tendrá derecho a que se le remunere de conformidad con la Ley aplicable.

Artículo 143

El Titular, con la intervención del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores, establecerá el sistema de vacaciones escalonadas, en función de las necesidades del servicio.

En igualdad de condiciones, los trabajadores de mayor antigüedad tendrán derecho preferente para elegir de entre los roles vacacionales que se establezcan.

Hecha la elección del trabajador de las vacaciones dentro de los roles establecidos, se deben considerar autorizadas. Sólo podrán ser modificadas de común acuerdo, salvo en caso de urgencia o siniestro.

Artículo 144

Los dos períodos de vacaciones a que se refiere el Artículo 30 de la Ley no podrán unirse para disfrutarse en forma continua, excepto en el caso de los Trabajadores adscritos a zonas de difícil comunicación o fronteras, fijándose al efecto los roles de acuerdo a las necesidades del servicio, salvo que por determinación de la Secretaría, no se pueda cumplir con lo señalado en el Párrafo Segundo, del artículo citado.

Artículo 145

Los Trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en los períodos que les sean autorizados, con excepción de los que se encuentren en el desempeño de las comisiones contenidas en este capítulo, quienes las gozarán cuando regresen al lugar de su adscripción.

En el caso de que un Trabajador sufra un accidente o enfermedad al encontrarse gozando de su período vacacional y le sea expedida una licencia médica del ISSSTE, tendrá derecho a que se recorran los días del período vacacional que tenga amparados con la incapacidad, debiendo dar aviso inmediato de esta situación a la Coordinación Administrativa de su adscripción o equivalente, para tal efecto.

Artículo 146

Con excepción de los casos señalados en los artículos 138 y 139 de estas Condiciones, el trabajo no deberá interrumpirse sino por causa justificada o cuando se trate de labores que requieran esfuerzo excesivo y ameriten descansos periódicos.

Artículo 147

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

Artículo 148

Las licencias que señala el artículo 43 fracción VIII de la Ley, se concederán a los trabajadores con nombramiento definitivo de la Secretaría, de la siguiente manera:

I. Comisión sindical con goce de sueldo, para el desempeño temporal de cargo o actividad sindical, sin menoscabo de sus derechos adquiridos, estímulos, prestaciones, y antigüedad, en los términos que establezca la Secretaría.

Estas licencias serán autorizadas por la Subsecretaría de Administración y Finanzas y/o Dirección General de Recursos Humanos;

II. Comisión externa sin goce de sueldo para ocupar puestos de confianza en otra Dependencia o Entidad de las que menciona el Artículo 1° de la Ley;

(Continúa en la página 4)

(Viene de la página 3)

III. Comisión externa con goce de sueldo para el desempeño temporal de servicios en alguna Organización, Institución, Empresa o Dependencia pertenecientes al Sector Público Federal, siempre y cuando medie solicitud oficial en la cual se justifique la necesidad de los servidores públicos de que se trate y se exprese que los servicios que motivan la comisión, no serán remunerados;

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

V. Sin goce de sueldo en el puesto con funciones de base, para ocupar un puesto de confianza dentro o fuera de la Secretaría o Entidad de la Administración Pública Federal compatible para tal efecto;

Igual circunstancia prevalecerá para aquellos Trabajadores que ocupen un puesto de base dentro de los Organismos Públicos Descentralizados de Salud en los Estados y en la Ciudad de México y pasen a desempeñar un puesto de confianza dentro de la Administración Pública Estatal correspondiente.

En ambos casos se deberá dar aviso a la Autoridad correspondiente con quince días de anticipación a la conclusión del cargo de confianza, o bien en la primera quincena del mes de diciembre cuando el Trabajador solicite la prórroga.

VI. Sin goce de sueldo en el puesto con funciones de base, para cursar una residencia médica en Unidades Hospitalarias de la Secretaría o en Instituciones del Sector Salud,

conforme lo determine la autoridad competente;

VII. Sin goce de sueldo en el puesto con funciones de base, para el disfrute de una beca autorizada por Autoridad competente. En su caso, el tiempo de duración de esta licencia, se considerará para efectos escalafonarios, y

VIII Las licencias a que se refieren los incisos d) y e) del Artículo 43 fracción VIII de la Ley y relativos de estas Condiciones, se sujetarán a las disposiciones que adelante se señalan.

En los casos a que se refiere este artículo, el interesado deberá remitir a la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría, cada final de año natural, comprobantes que acrediten que subsisten las causas que dieron origen a la licencia.

En el caso a que se refiere la fracción I de este artículo, el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato deberá remitir a la Subsecretaría de Administración y Finanzas y/o a la Dirección General de Recursos Humanos, durante el primer trimestre del año natural, las solicitudes de licencias sindicales cuya vigencia inicie ese año; así mismo, podrán solicitarse fuera del lapso mencionado, cuando la fecha del proceso electoral de la sección sindical correspondiente sea posterior. y como excepción a solicitud expresa del Comité Ejecutivo Nacional.

En los casos a que se refieren las fracciones de la IV a la VII del presente artículo serán tramitados y autorizados, por la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente en los Organismos Públicos Descentralizados en los Estados y en la Ciudad de México; anualmente por año natural o parte proporcional en que se desempeñen.

(Continúa en la página 5)

(Viene de la página 4)

Artículo 149

La Secretaría podrá encomendar a los Trabajadores el desarrollo de comisiones de carácter oficial, para que desempeñen determinadas funciones en la propia Secretaría fuera de su adscripción; siendo los Titulares de las áreas de Recursos Humanos o equivalentes los facultados para autorizar este tipo de comisiones y sólo podrán otorgarse hasta por seis meses.

Artículo 150

La Secretaría tendrá en todo tiempo la facultad de verificar la vigencia y validez de los justificantes que se exhiban, revocando y suspendiendo en forma inmediata las licencias otorgadas, escuchando al Trabajador, en los siguientes casos:

I. Cuando se detecte que el Trabajador comisionado con una licencia con goce de sueldo se encuentre ocupando una plaza remunerada en otra área de la propia Secretaría, diferente a la de su adscripción o en cualquier otra Dependencia o Entidad;

II. Cuando se compruebe que ya no subsisten los motivos de otorgamiento de las licencias, bien sea porque el Trabajador beneficiado ha dejado de desempeñar el cargo de elección popular o la comisión sindical que tenía, o bien porque ha concluido o dejado de cursar la residencia médica o el disfrute de la beca, y

III. Cuando se demuestre que el Trabajador obtuvo la licencia o comisión mediante documentos o declaraciones falsas.

Artículo 151

Concluida una licencia o comisión de las mencionadas en los Artículos 149, 159 y 160 de estas Condiciones, el Trabajador deberá incorporarse a su puesto y en su lugar de adscripción al siguiente día laborable.

En los casos de las fracciones I a VII del Artículo 148 de estas Condiciones, al concluir la licencia o comisión, el Trabajador deberá incorporarse a su puesto y en su lugar de adscripción dentro de los seis días hábiles siguientes, de lo contrario se procederá de conformidad con lo que establecen las presentes condiciones.

Artículo 152

La Secretaría no concederá licencias o comisiones al personal que tenga nombramiento con carácter temporal.

Artículo 153

Las licencias a que se refiere el Artículo 148 de estas Condiciones, se tramitarán a través del área responsable de Recursos Humanos de la Secretaría, excepto las licencias comprendidas en la fracción I del artículo citado, cuya autorización es facultad de la Subsecretaría de Administración y Finanzas y/o Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría a petición exclusiva del Presidente del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, por lo que la procedencia o improcedencia de dicha autorización, deberá simultáneamente notificarse a este último y a la Secretaría.

En las licencias comprendidas en las fracciones VI y VII del Artículo 148 de estas Condiciones, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Capacitación de la Secretaría.

Las licencias a que se refieren los Artículos 159 y 160 de estas Condiciones que soliciten los Trabajadores de las Unidades Centrales de la Secretaría, se tramitarán por conducto de la Unidad Administrativa de su adscripción.

Artículo 154

En los casos de enfermedades no profesionales a que se refiere el Artículo 111 de la Ley, se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 de la Ley del ISSSTE. El trabajador no será dado de baja del sistema, hasta

(Continúa en la página 6)

(Viene de la página 5)

en tanto el ISSSTE emita el dictamen correspondiente.

Artículo 155

En los casos de riesgos y enfermedades profesionales se estará a lo que dispongan las leyes respectivas.

Artículo 156

Cuando un Trabajador se sintiese enfermo durante su jornada de trabajo, el jefe inmediato autorizará su remisión al Servicio Médico de la Unidad Administrativa correspondiente de la Secretaría para su atención, quien en su caso, justificará su salida.

Artículo 157

La Secretaría, sólo aceptará como incapacidades, las expedidas por el ISSSTE. En los casos en que no existan servicios médicos de dicha institución en la localidad, la atención y las incapacidades médicas deberá expedirlas un médico particular o un propio de la Secretaría previamente autorizado por ésta, reservándose la Secretaría, el derecho de solicitar la confirmación de la incapacidad por parte del ISSSTE.

Artículo 158

Cuando un Trabajador se reporte enfermo y al efectuarse la visita domiciliaria no se le encuentre, o si a juicio del médico no hubiere impedimento para asistir a sus labores, no le será justificada la falta, sin perjuicio de la sanción correspondiente.

Artículo 159

Por causas distintas a las previstas en los artículos anteriores, la Secretaría concederá a los Trabajadores licencia sin goce de sueldo, en los casos y términos siguientes:

I. Hasta por treinta días naturales al año, a quienes tengan de seis meses un día a un año de antigüedad;

II. Hasta por sesenta días naturales al año a quienes tengan de uno a tres años de antigüedad;

III. Hasta por ciento veinte días naturales al año, a quienes tengan de tres a cinco años de antigüedad; y,

IV. Hasta por ciento ochenta días naturales al año, a los que tengan una antigüedad mayor de cinco años. Prorrogable por una sola vez, a juicio de la Secretaría.

La antigüedad será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados a la Secretaría.

Las licencias a que se refiere este artículo, podrán ser prorrogadas por un tiempo igual y por una sola vez, a juicio de la Secretaría, siempre y cuando se demuestre fehacientemente que la licencia se utiliza para que el Trabajador se capacite en un nivel superior.

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

Las licencias referidas se otorgarán para iniciarse los días primero y dieciséis de cada mes.

Artículo 160

Se entiende por licencia con goce de sueldo, la prestación concedida al Trabajador, consistente en ausentarse de sus labores en días naturales gozando de su sueldo, la cual se autorizará, siempre y cuando no afecte la prestación del servicio, con mediación del

(Viene de la página 6)

Sindicato cuando así lo solicite el Trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 43, fracción VIII inciso e) de la Ley.

I. Hasta por quince días naturales al año, a quienes tengan de uno a cinco años de antigüedad;

II. Hasta por dieciséis días naturales al año, a quienes tengan de cinco años un día a diez años de antigüedad;

III. Hasta por dieciocho días naturales al año, a quienes tengan de diez años un día a quince años de antigüedad;

IV. Hasta por diecinueve días naturales al año, a quienes tengan de quince años un día a veinte años de antigüedad;

V. Hasta por veinte días naturales al año, a quienes tengan más de veinte años de antigüedad, y

VI. Cinco días naturales, por una vez, al Trabajador con antigüedad de uno a cinco años, que contraiga matrimonio y por diez días naturales cuando la antigüedad exceda de cinco años. Al reanudar labores, el trabajador deberá exhibir el acta de matrimonio expedida por el Registro Civil.

Las licencias a que se refieren las fracciones I a V se concederán a los Trabajadores que tengan la antigüedad requerida, considerando como circunstancia justificada:

A. El fallecimiento de un familiar en primero o segundo grado;

B. Realizar algún trámite ante Dependencia oficial, fuera de su lugar de residencia;

C. Cuando el Trabajador o familiar en primero o segundo grado requiera someterse a algún tratamiento de salud, y

D. Por alguna otra causa justificada a juicio de la Secretaría.

Se le concederá dicha licencia señalada en el presente artículo al Trabajador que compruebe fehacientemente alguna de las circunstancias antes mencionadas con la exhibición de la documentación correspondiente.

En ningún caso las licencias con goce de sueldo se concederán en períodos inmediatos a vacaciones. Asimismo, la antigüedad será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados a la Secretaría.

Las licencias que se regulan en este artículo serán concedidas por el jefe de la Unidad Administrativa, comunicando tal situación a la Dirección de Administración correspondiente.

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

Los Trabajadores que cuenten con la Compensación por Laborar en Comunidades de Bajo Desarrollo y soliciten una licencia con goce de sueldo dejarán de percibir dicha compensación por el mismo período de duración de la licencia.

Artículo 161

En los casos de enfermedades de los hijos de hasta seis años de edad, las madres Trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de sueldo, hasta por doce días al año. Para tener derecho a estos permisos se requiere de la constancia de cuidados maternos expedida por el ISSSTE, o por el médico autorizado en los mismos

(Continúa en la página 8)

(Viene de la página 7)

términos del Artículo 157 de estas Condiciones, sin menoscabo de ninguna otra prestación.

En ausencia de la madre, cuando el padre Trabajador acredite la guarda y custodia de sus hijos tendrán el mismo derecho a que se refiere este artículo.

Artículo 162

Se entiende por días económicos, el derecho que tienen los Trabajadores para faltar a sus labores sin que afecte sus percepciones, hasta por doce días al año para la atención de asuntos particulares de urgencia; en el entendido de que se autorizarán por el jefe inmediato superior de que se trate, sin que excedan de dos días consecutivos por mes.

Los días económicos a que se refiere el párrafo anterior, se autorizarán independientemente del día de la semana. En ningún caso, los días económicos, se concederán en períodos inmediatos a vacaciones.

Los Trabajadores de Programas Especiales de Salud, podrán disfrutar de un día económico al mes, al término de su período laboral.

Artículo 163

El Trabajador que solicite una licencia podrá disfrutarla a partir de la fecha en que se le autorice.

Para las licencias con y sin goce de sueldo que se soliciten en los términos de los Artículos 159 y 160 de estas Condiciones, la Unidad Administrativa competente de la Secretaría deberá resolver en un término de cinco días hábiles, a partir de la fecha que se reciba la solicitud. Al vencer este término y de no existir la notificación al Trabajador, la licencia se considerará autorizada, sin responsabilidad para el mismo.

Artículo 164

El derecho al disfrute de las licencias a que se refieren estas Condiciones se ejercerá en cada año natural y se podrán solicitar para gozarlas continua

o discontinuamente, en los términos y con las modalidades que se establecen en este Capítulo.

Artículo 165

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

Artículo 166

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

Artículo 167

Las licencias con goce de sueldo que se concedan en los términos de estas Condiciones, se considerarán como tiempo efectivo laborado, inclusive a las que se refiere el inciso C) del Artículo 43, fracción VIII de la Ley.

Artículo 168

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

Artículo 169

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

Artículo 170

Cuando un Trabajador tenga necesidad de iniciar los trámites para obtener su pensión por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, o pensión por

(Continúa en la página 9)

(Viene de la página 8)

cesantía en edad avanzada, de acuerdo con la Ley del ISSSTE, la Secretaría le concederá licencia con goce de sueldo por noventa días para que pueda atender debidamente los trámites respectivos.

Artículo 171

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

Artículo 172

Los Trabajadores que hayan disfrutado de licencia sin goce de sueldo por más de noventa días durante los seis meses inmediatos anteriores, no podrán disfrutar posteriormente de vacaciones. Asimismo, no tendrán derecho a gozar de vacaciones los Trabajadores de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis meses de servicio.

Artículo 173

Los Manuales Internos regularán entre otras materias, las suplencias mismas que se cubrirán de acuerdo con las siguientes bases:

I. Se autorizarán para Trabajadores de las Ramas Médica, Paramédica y Afín adscritos en Unidades Hospitalarias, de un mismo puesto y por horario completo;

II. Se solicitará su autorización anticipadamente por escrito al jefe de servicios o jefe inmediato;

III. El incumplimiento de la suplencia será considerado como falta de asistencia y motivará suspensión del derecho de suplencia, por un mes, la primera ocasión; por dos meses la primera reincidencia; por tres meses, la segunda y de manera definitiva la tercera;

IV. Cuando un Trabajador haya sido suplido hasta en cuatro ocasiones dentro de un período

de treinta días, el jefe de servicio o jefe inmediato se abstendrá de autorizar una suplencia más en dicho lapso, y

V. Las suplencias no podrán autorizarse en días consecutivos.

CAPÍTULO XIV DE LOS INGRESOS, REINGRESOS, CAMBIOS Y PERMUTAS

Artículo 174

Ingreso es la prestación de servicios que por primera vez se realiza en la Secretaría, previa satisfacción de los requisitos señalados en el Capítulo II de estas Condiciones.

Artículo 175

El ingreso, entre otras causas, podrá efectuarse:

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

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

Artículo 176

La ocupación de puestos que sean pie de rama y de nueva creación, será cubierta en un cincuenta por ciento por los candidatos que proponga la Secretaría y en un cincuenta por ciento por el Sindicato.

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

Los Trabajadores con nombramiento provisional, podrán ser considerados para ocupar un puesto de pie de rama, siempre que éste resulte de su interés.

(Continúa en la página 10)

(Viene de la página 9)

Artículo 177

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

Artículo 178

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

Artículo 179

Para los efectos de estas Condiciones, se entiende por cambio de adscripción, el hecho de que un Trabajador sea transferido de una Unidad Administrativa de la Secretaría a otra; o bien dentro de la misma Unidad Administrativa cuando implique el traslado de una población a otra o cambio de pagaduría.

Los Trabajadores sólo podrán ser cambiados por los siguientes motivos:

- I. Por reorganización de los servicios debidamente justificada;
- II. Por movimiento escalafonario;
- III. Por encontrarse en inminente peligro su vida;
- IV. Por enfermedad, previo dictamen médico del ISSSTE o de cualquier otra institución o médico que autorice la Secretaría si en el lugar no hubiera servicios del ISSSTE;
- V. Por desaparición del centro de trabajo;
- VI. Por necesidad del servicio, debidamente justificada y motivada entregada por escrito al Trabajador y al Sindicato previo al movimiento;

VII. Por permuta debidamente autorizada;

VIII. Por fallo del Tribunal;

IX. A petición de los Trabajadores, y

X. Cuando el Trabajador sufra un accidente o enfermedad profesional y quede imposibilitado para desempeñar el trabajo que tenía asignado para que, de ser posible se le dé otra ocupación de acuerdo a sus aptitudes.

En los casos de las fracciones I y V de este artículo, la Secretaría en coordinación con el Sindicato procederá a la formalización del cambio de adscripción de que se trate; en cuanto a la fracción VI solamente se podrá ordenar el traslado de un Trabajador por necesidades del servicio debida y previamente motivada y justificada, con la intervención del sindicato a petición del trabajador, para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores.

Artículo 180

Los Trabajadores que por razón del servicio requieran salir de su lugar de adscripción por un lapso mayor de veinticuatro horas a una distancia superior de veinticinco kilómetros, recibirán, además de su salario y el importe de pasajes, cantidades que por concepto de viáticos se tengan establecidas en la normatividad vigente en la materia

En las regiones rurales donde no hubiere forma de obtener las notas de comprobación por alimentos, hospedaje y transportación, los Trabajadores quedan exentos de esta comprobación

Artículo 181

Cuando se trate de cambio de adscripción de una población a otra, la Secretaría pagará previamente al Trabajador el flete de transporte de menaje de casa y los pasajes de sus familiares dependientes económicamente de él, excepto cuando el cambio

(Continúa en la página 11)

(Viene de la página 10)

de adscripción se autorice a solicitud del propio Trabajador.

Artículo 182

Los cambios de adscripción se podrán realizar dentro de una Unidad Administrativa o entre diferentes, de la Secretaría.

Artículo 183

Todo cambio de adscripción o traslado será notificado oportunamente al Sindicato. Al mismo tiempo el interesado será notificado por lo menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha en que debe presentarse.

Artículo 184

Las solicitudes de cambio de adscripción de un Organismo Público Descentralizado en los Estados y en la Ciudad de México a otro o a una Unidad Administrativa Central u Órgano Desconcentrado, serán formuladas por escrito y firmadas por el interesado y presentadas ante su Unidad Administrativa de adscripción que corresponda, debiendo contar con las anuencias de las Unidades Administrativas que intervienen en este proceso.

Los cambios de adscripción entre Unidades Centrales, Órganos Desconcentrados y Organismos Públicos Descentralizados en los Estados y en la Ciudad de México, serán formulados ante la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría o su equivalente en los Organismos Públicos Descentralizados en los Estados y en la Ciudad de México.

Los cambios de adscripción dentro de la Secretaría, serán formulados ante la Dirección General de Recursos Humanos de la propia Dependencia.

La aceptación de un cambio de adscripción estará condicionada a las necesidades del servicio y a la disponibilidad presupuestal de la Unidad emisora.

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

Artículo 185

Concedido un cambio de adscripción, el Trabajador beneficiado no podrá promover otro, ni solicitar la cancelación del mismo, sino pasado un año a partir de la fecha de la autorización respectiva.

Artículo 186

En los casos en que un Trabajador cambie de centro de trabajo a un Organismo Público Descentralizado Estatal o de la Ciudad de México, solicitado por el propio Trabajador, y contando con las anuencias correspondientes, se concederá al interesado un plazo de quince días hábiles contados a partir de la fecha en que se le notificó su traslado, para presentarse en su nuevo centro de trabajo, en el entendido que habiendo transcurrido este término concedido sin haberse presentado el Trabajador, empezarán a computarse los días para configurar las causales de cese que sean procedentes previstas en el Artículo 30 de estas Condiciones y Artículo 46 de la Ley.

Artículo 187

La Secretaría no podrá movilizar ni cambiar de adscripción a un Trabajador, cuando se encuentre desempeñando un cargo sindical; pero en los casos de las fracciones I y V del Artículo 179 de estas Condiciones, será cambiado de adscripción al final del procedimiento que por tal motivo se haya instaurado, a elección del Trabajador.

Artículo 188

En los cambios de adscripción, el Trabajador ocupará su mismo puesto cubriendo la misma jornada y horario de trabajo y devengando el salario que corresponda al tabulador regional que rija en el lugar.

Artículo 189

(Continúa en la página 12)

(Viene de la página 11)

Las vacantes que se susciten por aplicación de los artículos anteriores se cubrirán en los términos establecidos en las presentes Condiciones.

Artículo 190

Permuta es la transferencia recíproca de los puestos definitivos ocupados por los permutantes, a través de un convenio celebrado por los mismos, aprobado por la Secretaría y la intervención del Sindicato, cuando así lo solicite el trabajador.

Artículo 191

Las permutas procederán, cuando los permutantes pertenezcan a la misma área, rama o grupo.

CAPÍTULO XV DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PARA PREVENIRLOS

Artículo 192

Riesgo de trabajo son los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en el ejercicio de ellas y se regirán por lo establecido en el Artículo 110 de la Ley.

Artículo 193

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

Artículo 194

Enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo

tiempo, como obligada consecuencia de la clase de labores que desempeña el Trabajador o del medio en que se ve obligado a desempeñar sus funciones y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, que puede ser originada por agentes físicos, químicos o biológicos.

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

Artículo 195

Cuando los riesgos se producen pueden ocasionar:

- I. La muerte;
- II. Incapacidad total;
- III. Incapacidad parcial, y
- IV. Incapacidad temporal.

Artículo 196

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

Artículo 197

Incapacidad parcial es la disminución de las facultades o aptitudes para trabajar.

Artículo 198

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

Artículo 199

Al ocurrir un riesgo de trabajo, la Secretaría proporcionará de inmediato la atención necesaria y avisará en su caso al servicio médico del ISSSTE.

(Continúa en la página 13)

(Viene de la página 12)

De no estar en posibilidad de proporcionar atención médica de urgencia y no existan servicios médicos del ISSSTE en el lugar en que haya ocurrido el riesgo, la Secretaría cubrirá el importe de la atención médica de urgencia que el Trabajador hubiere pagado por su cuenta, previa comprobación.

Artículo 200

Al ocurrir un accidente de trabajo el Titular, Coordinador Administrativo o equivalente que corresponda, de las Unidades Centrales, Órganos Desconcentrados u Organismos Públicos Descentralizados de que se trate, levantará y enviará a la Subdelegación de Prestaciones Económicas del ISSSTE correspondiente, el acta circunstanciada que al efecto se instrumente, así como los certificados médicos que se recaben al realizarse el riesgo y requisitar los formatos establecidos por el ISSSTE.

Dicha acta se deberá levantar una vez conocido el infortunio, entregándose una copia a la Representación Sindical y otra al Trabajador accidentado o a su representante legal, así como a la Comisión de Seguridad e Higiene.

Artículo 201

Para los efectos del artículo anterior, los jefes de las Unidades Administrativas con intervención de la Representación Sindical para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores, levantarán el acta respectiva que contendrá los siguientes datos:

- I. Nombre, domicilio y sus generales;
- II. Puesto, código funcional, clave, sueldo y adscripción;
- III. Jornada y horario de trabajo asignado;
- IV. Día, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió el accidente;

V. Declaraciones del trabajador si ello es posible, así como, de los testigos presenciales del accidente, si los hubiere;

VI. Lugar al que fue trasladado el accidentado:

VII. Nombre, domicilio y grado de parentesco del familiar a quien se comunicó del accidente;

VIII. Informe y elementos de que se disponga para fijar las circunstancias del accidente;

IX. Autoridad que tomó conocimiento del accidente, en su caso:

X. Todos aquellos elementos necesarios para determinar las causas del accidente, y

XI. Toda aquella información que requiera el ISSSTE en los formatos vigentes.

Artículo 202

La Secretaría apoyará el trámite ante el ISSSTE para el pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes en caso de riesgos de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la Ley del citado Instituto.

Artículo 203

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

Artículo 204

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

Artículo 205

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Trabajador tendrá derecho a las

(Continúa en la página 14)

(Viene de la página 13)

prestaciones consignadas en las disposiciones relativas de la Ley del ISSSTE.

Cuando el Trabajador decida ser atendido por un médico particular, la Secretaría quedará relevada de toda responsabilidad. Solamente en caso de urgencia o por autorización expresa de la Secretaría, se concederá el pago de la atención médica y medicina que se hayan proporcionado en Institución distinta a la señalada.

Artículo 206

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

Artículo 207

En los casos de Trabajadores que tengan más de cinco años de servicios y que por cualquier motivo sufran una disminución en sus facultades físicas o mentales que les incapacite para continuar desempeñando en forma eficiente el empleo que ocupen, la Secretaría procurará otorgarles alguna comisión o empleo que esté al alcance de sus facultades.

Artículo 208

Cuando un Trabajador sufra un riesgo de trabajo y se vea afectado con la pérdida de algún miembro u órgano que pueda artificialmente reponerse, la Secretaría gestionará ante el Instituto Nacional de Rehabilitación para la obtención de aparatos de audición, prótesis y órtesis, según corresponda.

Artículo 209

La Secretaría y el Sindicato integrarán la Comisión de Seguridad e Higiene, para que emita lineamientos tendientes a disminuir y prevenir riesgos de trabajo y determinar las áreas nocivo peligrosas, así como para determinar el vestuario y

equipo del personal que lo requiera, a través de la Comisión de Vestuario y Equipo.

La Comisión de Seguridad e Higiene emitirá también el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Secretaría.

Para los efectos del primer párrafo, la Comisión de Seguridad e Higiene expedirá el Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales.

Consecuentemente y respecto a los párrafos anteriores, en los reglamentos, manuales y demás instrumentos que emita la Comisión de Seguridad e Higiene, se comprenderán las disposiciones que en materia de riesgos de trabajo sean aplicables.

Artículo 210

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

- I. Los de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del puesto para comprobar que tienen salud y aptitud para el trabajo;
- II. Por enfermedad, para la comprobación de ésta y resolución de licencia o cambio de adscripción, a solicitud de los trabajadores o por orden de la Unidad Administrativa;
- III. Cuando se presuma que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados para el trabajo;
- IV. Cuando se observe que algún trabajador concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o estupefacientes;
- V. A solicitud del interesado, de la Secretaría o del Sindicato, a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional, y
- VI. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, se podrá ordenar la realización de exámenes médicos periódicos.

(Continúa en la página 15)

(Viene de la página 14)

Artículo 211

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

Artículo 212

Los Trabajadores que presten sus servicios en áreas nocivo – peligrosas o infecto – contagiosas, de alto, mediano o bajo riesgo en Unidades Aplicativas u Hospitalarias de la Secretaría, tendrán los derechos adicionales que se señalan en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Manual de la Materia.

CAPÍTULO XVI DE LOS PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

Artículo 213

Los Premios, Estímulos y Recompensas a que tendrán derecho los Trabajadores serán los siguientes:

- I. Medallas;
- II. Diplomas o constancias;
- III. Notas buenas;
- IV. Menciones honoríficas;
- V. Recompensas económicas;
- VI. Estímulos económicos;
- VII. Vacaciones extraordinarias, y
- VIII. Reconocimientos económicos.

Artículo 214

Discrecionalmente la Secretaría podrá organizar festivales y efectuar sorteos gratuitos en beneficio

de los Trabajadores. Del mismo modo, conceder obsequios en efectivo o especie cuando circunstancias especiales así lo ameriten.

Artículo 215

Se otorgará a los Trabajadores, con motivo de su antigüedad y al cumplir, veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta y cinco y cincuenta años de servicios, y por cada 5 años después de los cincuenta años de servicios, el premio de antigüedad consistente en medalla, diploma y reconocimiento económico, de acuerdo a los años de servicio; laborados dentro de la Secretaría, cuya comprobación se efectuará a través de la constancia de servicios correspondiente, siendo ésta la responsable de computar los años de servicios efectivos de cada trabajador.

Por excepción, en caso de duda del tiempo laborado, se solicitará al Trabajador la documentación respectiva.

En reconocimiento a la antigüedad efectiva de los servicios prestados por los trabajadores, La Secretaría, les otorgará los siguientes estímulos económicos:

- I. Por veinte años de servicios, quince mil pesos;
- II. Por veinticinco años de servicios, veinte mil pesos;
- III. Por treinta años de servicios, veinticinco mil pesos;
- IV. Por treinta y cinco años de servicios, treinta mil pesos;
- V. Por cuarenta años de servicios, cincuenta mil pesos
- VI. Por cuarenta y cinco años de servicios, cincuenta y cinco mil pesos;

(Continúa en la página 16)

(Viene de la página 15)

VII. Por cincuenta años de servicios, sesenta y cinco mil pesos, y

VIII. Por cada 5 años después de los 50 años de servicios, setenta mil pesos.

En el caso de los trabajadores que fueren transferidos a la Secretaría, de otras dependencias o entidades, los años de servicio que hayan laborado en la institución de origen serán computados para determinar la antigüedad a la que se hace referencia en este artículo.

Los reconocimientos económicos se cubrirán en efectivo durante el mes de noviembre de cada año, conforme a las normas aplicables.

Artículo 216

Los diplomas son los reconocimientos que otorgará la Secretaría a sus Trabajadores, conjuntamente con las medallas a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 217

De conformidad con la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y los lineamientos que al respecto emita la Secretaría de la Función Pública, la Secretaría otorgará los estímulos y las recompensas, con base en el dictamen emitido por la Comisión Evaluadora para cada uno de los seleccionados en cada Dirección General o Unidad Administrativa, por la elaboración de trabajos especiales, estudios o investigaciones científicas de utilidad para la Secretaría.

Las recompensas civiles son el reconocimiento en efectivo que se otorgará a los trabajadores, y los estímulos consistentes en un periodo extraordinario de vacaciones que no podrá integrarse a los periodos establecidos; mismos que será disfrutado cuando el trabajador lo solicite.

Las recompensas y los estímulos, los concederá la Secretaría por conducto de la Comisión Evaluadora, según el caso a propuesta del interesado de la Unidad Administrativa de su adscripción o de la representación sindical. Ninguno de estos estímulos o recompensas elimina al otro y pueden otorgarse cuando el servicio lo amerite a juicio del titular.

Artículo 218

Las notas buenas son un reconocimiento que por escrito y de forma obligada otorgará la Secretaría al Trabajador, con copia a su expediente personal y se concederán en los siguientes casos:

- I. Por puntualidad y asistencia en un trimestre natural;
- II. Por su asidua permanencia en el trabajo;
- III. Por esmero, eficacia y productividad en el desempeño del trabajo, y
- IV. Por colaboración en trabajos extraordinarios al de su función, que representen incremento en la productividad de la Secretaría.

En el otorgamiento de las notas buenas de referencia, se estará también a lo dispuesto en el Reglamento de Asistencia, Puntualidad y Permanencia de la Secretaría de Salud, debiéndose dar de inmediato una vez que se cubra con lo previsto en el presente artículo.

Una nota buena dará derecho a la cancelación de tres malas.

Artículo 219

La mención honorífica es el reconocimiento que por escrito otorgará la Secretaría al Trabajador, con copia a su expediente personal y se concederán en los siguientes casos:

- I. Por señalado esmero, eficacia y productividad en el desempeño de las labores;
- II. Por acumular cuatro notas buenas en un año calendario;

(Continúa en la página 17)

(Viene de la página 16)

- III. Por iniciativas que redunden en un incremento de la productividad;
- IV. Por intensa labor social llevada a cabo sin que con ello se afecte la productividad, y
- V. Por merecimientos especiales alcanzados en las ciencias, artes y otras ramas del saber humano, principalmente en los aspectos que interesan a la Secretaría, siempre que estas actividades se desarrollen sin que con ello se afecte la productividad.

En el otorgamiento de las menciones honoríficas se estará conforme a lo establecido en el Reglamento para Controlar y Estimular al Personal de la Secretaría de Salud por Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, debiéndose dar de inmediato una vez que se cumpla con lo previsto en el presente artículo.

Las menciones honoríficas se harán constar por escrito indicando los motivos por las que se otorgan, en la inteligencia de que sólo se concederá una anualmente, en los diversos casos de las fracciones anteriores.

Una mención honorífica dará derecho a que se le cancelen al Trabajador las notas malas que les hubieren impuesto en un año.

Artículo 220

Los estímulos económicos los otorgará la Secretaría a los Trabajadores que les aplican las presentes Condiciones por su asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, de conformidad con el Reglamento de Asistencia, Puntualidad y Permanencia de la Secretaría de Salud.

El monto de estos estímulos será incorporado por la Secretaría en la nómina quincenal de que se trate, en los términos del Reglamento mencionado.

Asimismo se otorgarán a los Trabajadores estímulos económicos por su desempeño y

productividad en el trabajo, con vales de despensa, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Productividad la Secretaría de Salud.

Artículo 221

Con el objeto de elevar la calidad en la productividad y permanencia en el trabajo, la Secretaría otorgará a los Trabajadores un estímulo anual por asistencia perfecta, en los términos del Reglamento mencionado en el primer párrafo del artículo anterior.

Artículo 222

Con motivo del día de las madres, además del descanso que para estas Trabajadoras se establece en el Artículo 141 de las presentes Condiciones, la Secretaría otorgará a las madres Trabajadoras un estímulo económico en efectivo por la cantidad de \$1,550.00 (Un mil quinientos cincuenta pesos 00/100 M. N.).

Artículo 223

Para conmemorarse, se instituye como el Día del Trabajador de la Secretaría de Salud el quince de octubre de cada año; por tal motivo, la Secretaría otorgará a los Trabajadores un estímulo económico en efectivo por la cantidad de \$1,300.00 (Un mil trescientos pesos 00/100M. N.).

Artículo 224

Los organismos públicos descentralizados, en conjunto con la representación sindical, llevarán a cabo festejos de las madres, del día del niño, del día del trabajador de la Secretaría de Salud, a efecto de celebrar la relación armónica entre su Instituto y la base trabajadora.

CAPÍTULO XVII DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 225

Las sanciones que se aplicarán a los Trabajadores en sus respectivos casos, además de las que señala la Ley, serán las siguientes:

(Continúa en la página 18)

(Viene de la página 17)

- I. Amonestaciones verbales;
- II. Extrañamientos;
- III. Notas malas, y
- IV. Suspensiones en sueldos y funciones hasta por ocho días.

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

- A. Se impondrán sin perjuicio de los casos de reincidencia, en cuyo evento se estará a la diversa sanción correctiva señalada en este Capítulo;
- B. En todo caso, si la conducta específica del Trabajador encuadra dentro de los supuestos del Artículo 46 de la Ley, se estará a lo dispuesto por ésta, y
- C. En ningún caso, al Trabajador infractor, se le podrán aplicar dos sanciones por la misma causa.

Artículo 226

Se entiende por amonestación verbal, la observación de palabra y en privado que haga el jefe inmediato al Trabajador infractor a efecto de que omita volver a incurrir en otra violación a estas Condiciones.

Artículo 227

Se entiende por extrañamiento, la observación que se haga por escrito al Trabajador y se aplicará por el jefe de la Unidad Administrativa a que esté adscrito, con copia a su expediente personal y al Sindicato.

Artículo 228

Se entiende por nota mala o desfavorable, la constancia de demérito que se imponga al Trabajador infractor en su expediente personal y se aplicará por el jefe de la Unidad Administrativa a que esté adscrito, con copia al Sindicato.

Artículo 229

A excepción de los casos de suspensión y terminación de los efectos del nombramiento a que

se refieren los artículos correspondientes de este Capítulo, las violaciones a las obligaciones y la ejecución de prohibiciones contenidas en estas Condiciones, darán lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias citadas, conforme a los siguientes lineamientos:

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

Lo anterior sin perjuicio de que por la gravedad de la irregularidad o infracción cometida por el Trabajador o la reincidencia por más de dos ocasiones, hagan procedente la aplicación de la fracción V del Artículo 46 de la Ley.

Artículo 230

Se aplicará una nota mala a los Trabajadores en caso de reincidencia en conductas prohibidas por las fracciones I y II del Artículo 134 de estas Condiciones y además cuando:

- I. Se presenten a sus labores tres veces en un mes después de los quince minutos de tolerancia concedidos para ello, pero antes de los cuarenta siguientes a la hora de entrada;
- II. Incurran en faltas injustificadas de asistencia discontinuas que no excedan de tres días en el término de un mes, sin perjuicio de no cubrirse los salarios por los días no laborados.

Las notas malas sólo se cancelarán conforme a lo dispuesto en los artículos 218 y 219 de estas CGT.

Artículo 231

Las suspensiones en el trabajo, que hasta un máximo de ocho días se aplicarán como medidas disciplinarias, proceden en los casos de infracción

(Continúa en la página 19)

(Viene de la página 18)

a los Artículos 133 fracción VI y 134, fracciones VII, XIX y XXV Asimismo, bajo los supuestos de reincidencia en las violaciones de los Artículos 84 y 133 fracciones I, VII, IX, X, XII, XIII, XVII, XVIII, XIX y XX y 134, fracciones III, IV, V, VI, VIII, IX, X, XII, XIII, XIV, XV, XXI, XXIII, XXVI, XXVII, XXXII, XXXIII, XXXIV y XXXVI de estas Condiciones. Previamente a la aplicación de la medida se oír al Trabajador afectado y a la Representación Sindical, en los términos del Artículo 37 de estas Condiciones. En el supuesto de la fracción XIX del Artículo 134 además de la suspensión, la Secretaría comunicará el hecho a la Secretaría de la Defensa Nacional. Además procederá la suspensión en los siguientes casos:

- I. Un día de suspensión cuando el Trabajador se ausente de sus labores dentro de su jornada sin el permiso correspondiente, como lo establece la fracción IV del artículo 134 de estas Condiciones;
- II. Un día de suspensión por cada tres retardos mayores en que incurra el Trabajador en el término de un mes, siempre que hubiese prestado servicios esos días con autorización expresa del jefe de la Unidad correspondiente, y
- III. Un día de suspensión por cada siete retardos menores en que incurra el Trabajador en el término de un mes.

Artículo 232

Las sanciones previstas en este capítulo se aplicarán con independencia de la procedencia de las disposiciones aplicables en materia de responsabilidades administrativas de los servidores públicos, así como, de la aplicación de las normas penales o civiles que correspondan en su caso.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Las presentes Condiciones dejan sin efecto las anteriores, depositadas ante el Tribunal.

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

TERCERO.- Las prestaciones que se consignan en estas Condiciones únicamente se incrementarán al momento de que sean revisadas, en términos de lo dispuesto por los Artículos 87 y 91 de la Ley, debiendo prever lo establecido por los oficios Circulares números 801.1.-444 del 12 de Abril de 1995 y 801.1.-0771 del 24 de octubre del 2001, suscritos por el C. Subsecretario de Egresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

CUARTO.- La Secretaría de Salud y el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud procurarán por los medios idóneos difundir y dar a conocer las presentes Condiciones Generales de Trabajo a los Trabajadores de la Secretaría, correspondiéndole a la Secretaría de Salud, la impresión del número de ejemplares necesarios para su difusión.

Ciudad de México, a 17 de junio de 2016.



ESTIMULO ANUAL

INCIDENCIAS QUE “NO” AFECTAN EL PORCENTAJE EN EL ESTIMULO ANUAL

- A. VACACIONES ORDINARIAS.
- B. VACACIONES EXTRAORDINARIAS.
- C. INCAPACIDADES MEDICAS QUE NO EXCEDAN DE (9) NUEVE DÍAS. **EJEMPLO:** SI UN TRABAJADOR PRESENTA INCAPACIDAD POR 15 DÍAS SE LE CUENTAN A PARTIR DE LA DÉCIMA, Y SE LE ACUMULAN EN LAS INCIDENCIAS PARA DISMINUIR EL PORCENTAJE 6 DÍAS DE LICENCIA MEDICA.
- D. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.
- E. LICENCIA POR CONTRAER MATRIMONIO.
- F. ASISTENCIA A FESTEJOS PATRIOS.
- G. ACCIDENTES DE TRABAJO.
- H. LICENCIA POR GRAVIDEZ.
- I. LICENCIA POR COMISIÓN SINDICAL.
- J. DÍAS OTORGADOS DE LICENCIA POR CUIDADOS MATERNOS (ART. 34 DEL REGLAMENTO PARA CONTROLAR Y ESTIMULAR AL PERSONAL DE BASE).

INCIDENCIAS QUE “SI” AFECTAN EL PORCENTAJE EN EL ESTIMULO ANUAL.

- A. PERMISOS ECONÓMICOS.
- B. FALTAS INJUSTIFICADAS (CONTEMPLADAS EN EL ART. 12 DEL REGLAMENTO PARA CONTROLAR Y ESTIMULAR AL PERSONAL DE BASE).
- C. SANCIONES DISCIPLINARIAS.
- D. LICENCIAS MEDICAS MAYOR DE 9 DÍAS (SE JUSTIFICAN 9 Y EL RESTO SE ACUMULAN PARA RESTARLOS AL PORCENTAJE)
- E. LICENCIA CON Y SIN GOCE DE SUELDO MAYORES DE 5 DÍAS (SE JUSTIFICAN 5 Y EL RESTO SE ACUMULA PARA RESTARLAS AL PORCENTAJE)

TABLA ESTIMULO ANUAL

| NO. DE DIAS | FALTAS | DIAS A PAGAR |
|--------------------|---------------|---------------------|
| 240-239 | 1 | 10 |
| 238-237 | 2 Y 3 | 9 |
| 236-235 | 4 Y 5 | 8 |
| 234-233-232 | 6, 7 Y 8 | 7 |
| 231-230 | 9 Y 10 | 6 |
| 229-228 | 11 Y 12 | 5 |