



TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

PERIODO 2023-2026

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

ÍNDICE

TITULO PRIMERO

| | |
|---------------------------------|---|
| Capítulo Único | |
| Disposiciones Preliminares..... | 4 |

TITULO SEGUNDO

Derechos y Obligaciones de las y los trabajadores del Tribunal

| | |
|-----------------------------|---|
| Capítulo Primero | |
| Requisitos de Ingresos..... | 7 |

| | |
|--------------------------|---|
| Capítulo Segundo | |
| Relación de trabajo..... | 8 |

| | |
|---|----|
| Capítulo Tercero | |
| Derechos de las y los trabajadores..... | 11 |

| | |
|---|----|
| Capítulo Cuarto | |
| Obligaciones y prohibiciones de las y los trabajadores..... | 13 |

| | |
|---|----|
| Capitulo Quinto | |
| Facultades y obligaciones del Tribunal..... | 17 |

| | |
|----------------|----|
| Capítulo Sexto | |
| Salario..... | 21 |

| | |
|---|----|
| Capítulo Séptimo | |
| Calidad e intensidad en el trabajo..... | 23 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| Capítulo Octavo | |
| Jornada de trabajo y honorarios..... | 23 |

| | |
|--------------------------------|----|
| Capitulo Noveno | |
| Capacitación del personal..... | 25 |

| | |
|--|----|
| Capitulo Décimo | |
| Descansos, vacaciones y licencias..... | 26 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| Capitulo Décimo Primero | |
| Traslado y cambio de funciones..... | 32 |

TITULO TERCERO

Seguridad e higiene en el trabajo

Capítulo Primero

Riesgos y medidas para evitarlos..... 34

Capítulo Segundo

Exámenes Médicos..... 37

TITULO CUARTO

Puntualidad, asistencia e incentivos

Capítulo Primero

Puntualidad y asistencia..... 38

Capítulo Segundo

Incentivos y Recompensas..... 41

TITULO QUINTO

Instrucción de Actas

Capítulo Primero

Actas de Constancias de Hechos..... 45

Capitulo Segundo

Actas Administrativas..... 46

TITULO SEXTO

Medidas disciplinarias, suspensión y terminación

Capítulo Primero

Medidas disciplinarias..... 48

Capítulo Segundo

Suspensión temporal de los efectos del nombramiento o la designación..... 51

Capítulo Tercero

Terminación de los efectos del nombramiento..... 53

Transitorios..... 55

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
TÍTULO PRIMERO
CAPÍTULO ÚNICO
DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTÍCULO 1.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se establecen por el Titular del Tribunal Federal de Justicia Administrativa y rigen las relaciones de trabajo con sus personas servidoras públicas de base, en cumplimiento a lo establecido por los artículos 2, 87, 88, 90, y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tomando en cuenta la opinión del Sindicato Nacional de Trabajadores del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, siendo obligatorias para el citado Tribunal y para los trabajadores de base.

Las Condiciones Generales de Trabajo tienen por objeto establecer:

1. La calidad y eficiencia en la prestación del servicio.
2. Las percepciones y prestaciones que deberán otorgarse.
3. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
4. Las medidas que deben adoptarse para prevenir los accidentes de riesgos de trabajo.
5. Las demás que fueren convenientes para obtener mayor seguridad, regularidad y eficacia en la prestación del servicio.
6. Los derechos y obligaciones del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, del Sindicato y de las personas servidoras públicas de base.

Los casos no previstos en estas Condiciones serán resueltos por la Junta de Gobierno y Administración, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

ARTÍCULO 2.- Para efectos de identificación en estas Condiciones Generales de Trabajo, serán denominados:

- i. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como “La Constitución”.

- ii. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional como la “Ley”.
- iii. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como la “Ley del ISSSTE”.
- iv. La ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa como la “Ley Orgánica”.
- v. El Reglamento Interior del Tribunal Federal de Justicia Administrativa como el “Reglamento Interior”.
- vi. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como el “Tribunal de Conciliación”.
- vii. El Tribunal Federal de Justicia Administrativa, como el “Tribunal”.
- viii. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado como el “Instituto”.
- ix. El Presidente del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, como el “Titular” o el “Presidente” indistintamente.
- x. La Junta de Gobierno y Administración del Tribunal Federal de Justicia Administrativa como la “Junta”.
- xi. Las personas servidoras públicas con encargos superiores del “Tribunal”, en términos de la “Ley Orgánica”, como los “servidores públicos superiores” entendiéndose por estos: el “Presidente”, los Magistrados integrantes tanto de la Sala Superior como de la Junta de Gobierno; los Magistrados de las Salas Regionales; el Secretario General de Acuerdos; el Secretario Operativo de Administración; el Secretario Operativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; el Secretario Auxiliar y el Titular del Órgano Interno de Control.
- xii. Las personas servidoras públicas de mando medio u homólogos como los “servidores públicos de mando medio”; entendiéndose por estos a: los Directores Generales; Directores de Área; Subdirectores de Área y Jefes de Departamento; Secretarios de Acuerdos; Actuarios; Oficiales Jurisdiccionales y todos aquellos que conforme al Catálogo de Puestos de Gobierno Federal tienen esta característica.
- xiii. El Sindicato Nacional de Trabajadores del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, como el “Sindicato”.

- xiv. Los Secretarios Generales del Sindicato, acreditados ante las Salas Regionales Metropolitanas y con sede distinta a la Ciudad de México como los "Seccionales".
- xv. Las personas servidoras públicas de base del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, como las "trabajadoras" y los "trabajadores" y en singular como el "trabajador" o la "trabajadora".
- xvi. Las Condiciones Generales de Trabajo del "Tribunal" como las "Condiciones".

ARTÍCULO 3.- El "Sindicato" en representación de los intereses de sus agremiados, intervendrá ante el "Tribunal", en los términos de lo previsto en los artículos 62 y 67 de la "Ley", en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo que beneficien colectivamente a las "trabajadoras" y los "trabajadores" o cuando así lo soliciten en lo individual; así como en la defensa de sus derechos.

ARTÍCULO 4.- La administración, organización y funcionamiento interno del "Tribunal" será de su exclusiva competencia, con sujeción a su "Ley Orgánica" y el "Reglamento Interior" y demás disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 5.- Las personas servidoras públicas a que se refiere el artículo 2, fracciones XI y XII de estas condiciones respetarán en todos sus actos en forma irrestrictamente, los derechos de las "trabajadoras" y los "trabajadores".

ARTÍCULO 6.- Son irrenunciables los derechos de las "trabajadoras" y los "trabajadores" que les otorga la "Ley", el "Reglamento Interior" y estas "Condiciones".

ARTÍCULO 7.- En lo no previsto en las presentes "Condiciones" o en la "Ley", se aplicará supletoriamente la "Ley Federal del Trabajo", el Código Federal de Procedimientos Civiles, la "Ley Orgánica", el "Reglamento Interior", los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 Apartado B, de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre, el uso y la equidad.

ARTÍCULO 8.- La Secretaría Operativa de Administración y la Dirección General de Recursos Humanos del "Tribunal" son las responsables de vigilar el cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de los derechos laborales de las "trabajadoras" y los "trabajadores", contenidas en la "Ley", en la "Ley Orgánica", el "Reglamento Interior" y en las "Condiciones", así como de efectuar los movimientos correspondientes, dándole intervención al "Sindicato".

TÍTULO SEGUNDO
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y
LOS TRABAJADORES DEL TRIBUNAL

CAPÍTULO PRIMERO
REQUISITOS DE INGRESOS

ARTÍCULO 9.- Para ingresar al servicio del "Tribunal", la persona solicitante deberá reunir los siguientes requisitos:

- i. Ser mayor de dieciséis años y en el supuesto de que se manejen fondos y valores, la edad mínima, será de dieciocho años cumplidos;
- ii. Cumplir con el procedimiento señalado en las Normas para el Ingreso, Promoción y Permanencia de las Personas Servidoras Públicas del Tribunal Federal de Justicia Administrativa y sus reformas o las normas que para tales efectos se emitan;
- iii. Cumplir con el perfil del puesto vacante a ocupar, lo que se comprobará con los certificados de estudio, expedidos por las autoridades correspondientes, así como documentos de identidad pertinentes. Así mismo y aún cuando exista familiaridad con la "trabajadora" o el "trabajador", no podrá el o la aspirante a la vacante, laborar en la misma área;
- iv. Estar en ejercicio de sus derechos civiles de acuerdo con su edad;
- v. Presentar copia certificada de su acta de nacimiento y Cédula Única de Registro de Población (CURP), Constancia de Situación Fiscal y los documentos que para efectos de su ingreso sean requeridos por la Dirección General de Recursos Humanos;
- vi. No haber sido separado de algún empleo, cargo o comisión del Gobierno o particular, por motivos análogos a los que se consideren en la "Ley" y en estas "Condiciones" como causas de destitución, ni encontrarse inhabilitado para el servicio público;
- vii. No haber sido condenado a pena de prisión por sentencia ejecutoriada;
- viii. Las y los aspirantes a puestos de base deberán ser de nacionalidad mexicana y solo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos debidamente capacitados para desarrollar las actividades requeridas por el servicio. La sustitución deberá ser propuesta por la

Secretaría Operativa de Administración a la Junta de Gobierno y Administración, haciendo del conocimiento al “Sindicato”;

- ix. Los aspirantes a empleos no profesionales, además de los requisitos anteriores, deberán acreditar ante la Dirección General de Recursos Humanos, que tienen los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo, mediante la aprobación de los exámenes programados por el área mencionada, sujetándose en todo caso a lo previsto por el artículo 62 de la “Ley”;
- x. Las personas que pretendan reingresar al servicio, cumplirán con los requisitos que establecen las fracciones anteriores. El reingreso de las “trabajadoras” y los “trabajadores” separados por causa de enfermedad o riesgo de trabajo, sólo requerirán del dictamen médico expedido por el “Instituto”;
- xi. Manifestar bajo protesta de decir verdad, si es que desempeña otro empleo cargo o comisión en el servicio público, en cuyo caso, se deberá rellenar o completar el formato de compatibilidad de empleo por ambas Entidades o Dependencias;
- xii. Cuando las personas propuestas para cubrir una vacante tengan algún grado de familiaridad con una “trabajadora” o “trabajador” en el “Tribunal”, el primero no podrá desempeñarse en la misma adscripción.

CAPÍTULO SEGUNDO RELACIÓN DE TRABAJO

ARTÍCULO 10.- La relación jurídica de trabajo entre el "Tribunal" y sus "trabajadoras" y "trabajadores", nace de la prestación del servicio subordinado y se formalizará con la expedición del nombramiento, y autorización del mismo, por conducto de las autoridades administrativas o jurisdiccionales del "Tribunal", facultadas para ello, así como su aceptación por parte de la "trabajadora" o el "trabajador".

La relación jurídica de trabajo, obliga al "Tribunal" a las “trabajadoras” y los “trabajadores” al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en la "Ley", en la "Ley Orgánica", en el "Reglamento Interior", en estas "Condiciones" y en todos los demás instrumentos legales aplicables.

ARTÍCULO 11.- Nombramiento es el documento expedido por la Secretaría Operativa de Administración de conformidad con los movimientos de personal autorizados por la “Junta” de acuerdo a lo establecido en el artículo 23 fracción VIII de la “Ley Orgánica” del “Tribunal”, mediante el cual se formaliza y acredita la

relación de trabajo, bajo las condiciones que establece y que obliga a las "trabajadoras" y los "trabajadores" a cumplir con los deberes inherentes al mismo y con las consecuencias que deriven de la "Ley", el uso y la buena fe.

Los nombramientos emitidos con base a las formalidades legales aplicables hasta antes de la presentación de nuevas "Condiciones" ante el "Tribunal", tendrán plena validez jurídica y se les aplicarán las "Condiciones" vigentes.

ARTÍCULO 12.- La constancia de nombramiento deberá contener:

- i. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- ii. Los servicios o funciones que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible y de acuerdo al perfil del puesto;
- iii. El carácter y vigencia del nombramiento podrá ser: de Base, Interino, Provisional, Por Tiempo Fijo o Por Obra Determinada;
- iv. Clave, nivel y sueldo que habrán de percibir las "trabajadoras" y los "trabajadores", de acuerdo al tabulador establecido en el Manual de Remuneraciones.
- v. El lugar y la zona económica en que inicialmente prestará sus servicios;
- vi. Lugar y fecha de expedición. Tipo de nombramiento base, interino, provisional y porque motivo se deriva el nombramiento (renuncia, jubilación, baja, muerte).
- vii. Jornada de trabajo.
- viii. En caso de que la "trabajadora" o "trabajador" cuente con nombramiento de carácter interino o provisional para cubrir licencias de la persona titular de la plaza, deberá indicarse en el nombramiento el nombre de la persona titular de la plaza o antecedente.
- ix. Lugar o área de adscripción.

ARTÍCULO 13.- Las propuestas que correspondan a lo establecido en el artículo 19 fracción II de estas "Condiciones", serán remitidas a la Secretaría Operativa de Administración, para que por su conducto se presenten y, en su caso, se autoricen por la "Junta".

ARTÍCULO 14.- Los nombramientos que se expidan para ingresar al "Tribunal", no surtirán efectos si los interesados no se presentan a tomar posesión del puesto

conferido dentro de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que le sea comunicada su designación. Este plazo podrá ser ampliado a juicio de la Secretaría Operativa de Administración, cuando por circunstancias especiales así lo amerite.

El nombramiento aceptado, obliga a las “trabajadoras” y los “trabajadores” a cumplir con los deberes inherentes al mismo y con las consecuencias que deriven de la “Ley”.

ARTÍCULO 15.- El nombramiento podrá ser de base, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, conforme a lo siguiente:

I. Nombramiento de base.

Es el que se otorga para cubrir una plaza vacante definitiva; originada por muerte, jubilación, renuncia, o incapacidad total o permanente de su titular, o bien de nueva creación. Quienes ocupen estas vacantes serán inamovibles después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente. Solo estos nombramientos generan derechos escalafonarios.

II. Nombramiento interino.

Es aquel que se expide para cubrir una plaza vacante que no exceda de seis meses; la persona titular de la adscripción del “Tribunal” que corresponda, nombrará y removerá libremente a quienes deban ocupar estas vacantes. En caso de que el nombramiento derive de una licencia de la persona titular de la plaza, concluirá el nombramiento de la persona activa cuando la persona titular se reincorpore a laborar.

III. Nombramiento provisional.

Se otorga para cubrir plazas vacantes por un lapso mayor de seis meses, originadas por licencias sin goce de sueldo de sus titulares para desempeñar cargos de elección popular o puestos de confianza; estas vacantes deberán cubrirse por riguroso escalafón de tal manera que, al regresar el titular de la plaza, el escalafón se mueve a la inversa por lo que la “trabajadora” o el “trabajador” de última categoría dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el “Tribunal”.

IV. Nombramiento por tiempo fijo.

Es aquel que se expide para cubrir trabajo de temporada y que tiene una fecha precisa de terminación.

V. Nombramiento por obra determinada.

Son aquellos que están sujetos a la realización de una obra específica y que por su naturaleza son temporales.

Tanto el nombramiento por tiempo fijo, como el de obra determinada, no pueden exceder un ejercicio presupuestal.

CAPÍTULO TERCERO DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 16.- Las “trabajadoras” y los “trabajadores” en lo individual gozarán de los siguientes derechos, sin perjuicio de los que consagra la “Ley” y que se desprenden de estas “Condiciones”:

- i. Percibir los salarios que hayan devengado sin más descuentos que los establecidos por la “Ley”.
- ii. Desempeñar las funciones exclusivas y propias de su cargo, con el cuidado, esmero y eficiencia que se requieren.
- iii. Disfrutar de las prestaciones sociales, descansos, vacaciones, permisos y licencias, conforme a la “Ley”, el “Reglamento Interior” y a estas “Condiciones”.
- iv. No ser separado del servicio, sino por causas previstas en las disposiciones legales de la materia y de acuerdo con el procedimiento establecido en la "Ley".
- v. Ser asistidos por la representación sindical correspondiente, cuando se levante un acta administrativa, en los términos de los artículos 46 y 46 Bis de la "Ley".
- vi. Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, pares y colaboradores.
- vii. Participar en los concursos escalafonarios de las áreas administrativas y ser preferidos en igualdad de condiciones, conforme a lo establecido en el Reglamento de Escalafón correspondiente, en apego al artículo 54 de la “Ley”.
- viii. Solicitar directamente o por conducto del "Sindicato", su traslado, cambio de función o de adscripción, por razones de salud.

- ix. Ser considerados para la realización de las actividades o funciones de base, para las que el "Tribunal" les haya capacitado de manera expresa.
- x. Percibir las remuneraciones que correspondan de acuerdo al puesto cuando el "trabajador" o la "trabajadora" es promovido o desempeña un puesto superior, por un periodo de más de tres meses, no así cuando accidentalmente se lleguen a desempeñar dichas labores.
- xi. Percibir el pago de las horas extras que excedan de la jornada ordinaria en los términos de los artículos 26 y 39 de la "Ley"; así como obtener por anticipado el pago de viáticos autorizados, siempre y cuando las funciones que vaya a desempeñar sean para realizar una comisión oficial en entidades federativas o ciudades distintas a las de su adscripción.
- xii. Percibir una prima adicional de un cincuenta por ciento del sueldo presupuestal que corresponde a los días de vacaciones por periodo, conforme los artículos 30 y 40 de la "Ley".
- xiii. Percibir un aguinaldo anual de conformidad con lo establecido por la "Ley" y los acuerdos respectivos.
- xiv. Asistir a las asambleas y actos sindicales, con la autorización del "Tribunal", por conducto de la Secretaría Operativa de Administración a solicitud del "Sindicato".
- xv. Obtener permiso para asistir a los cursos y programas de capacitación o especialización que se establezcan, por el propio "Tribunal", por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos a solicitud del "Sindicato".
- xvi. Participar en las actividades sociales, culturales y deportivas en la forma que se convenga entre el "Tribunal" y el "Sindicato".
- xvii. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les corresponda, derivadas de riesgos de trabajo establecidos en la "Ley del ISSSTE".
- xviii. Ser asignados a labores que puedan realizar, diferentes a las habituales, en caso de incapacidad parcial permanente que les impida desarrollar las correspondientes a su nombramiento.

- xix. Recibir atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y a disfrutar de los demás beneficios de seguridad y servicios sociales, en los casos de enfermedades no profesionales y de maternidad, en términos de la “Ley del ISSSTE”.
- xx. Renunciar a su empleo mediante escrito presentado ante el Magistrado de Sala o Titular de Área o Unidad, a la cual se haya encontrado adscrito, para el trámite respectivo, o ante la Secretaría Operativa de Administración o a la Dirección General de Recursos Humanos.
- xxi. Ser reinstalados en su empleo y percibir salarios vencidos, o en su caso, recibir la indemnización correspondiente, en los términos expresos del laudo firme dictado por “Tribunal de Conciliación”.
- xxii. Ocurrir por escrito en queja ante la “Junta” por conducto de la Secretaría Operativa de Administración, cuando estimen que se han violado sus derechos laborales; dando la participación respectiva al “Sindicato”.
- xxiii. El “Tribunal” reintegrará los descuentos indebidos que haya realizado en un lapso no mayor a treinta días, a partir de la comprobación de aquellos.
- xxiv. En caso de fallecimiento o ausencia de un "trabajador" o “trabajadora” legalmente declarada por autoridad competente o por dictamen de incapacidad total por riesgo de trabajo o invalidez emitido por el “Instituto”, el “Tribunal” podrá determinar su sustitución prefiriendo en igualdad de requisitos y aptitudes, al cónyuge, hijo(a) o persona que hubiesen dependido directamente del "trabajador" o la “trabajadora”, siempre y cuando el candidato a ocupar la plaza cumpla con los requisitos previstos en el artículo 9 de estas “Condiciones” y con el perfil del puesto a ocupar y lo acredite.
- xxv. Los demás que señalen la “Ley” y estas “Condiciones”.

CAPÍTULO CUARTO OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 17.- Son obligaciones de las “trabajadoras” y los “trabajadores”:

- i. Cumplir con los deberes asumidos al tomar posesión de su puesto, desempeñando sus labores con cuidado, esmero y eficiencia, para

mantenerse al corriente y colaborando con el resto de las “trabajadoras” y los “trabajadores” para la realización eficiente de su trabajo.

- ii. Asistir puntualmente a sus labores y respetar las medidas que se adopten para controlar la asistencia.
- iii. Sujetarse a la dirección de sus Titulares y superiores jerárquicos, obedeciendo las órdenes e instrucciones que reciban de ellos, de manera respetuosa, en cumplimiento a los deberes inherentes a su nombramiento y a las consecuencias que sean conformes a la ley, al uso y a la buena fe.
- iv. Observar buena conducta dentro del servicio, siendo respetuoso con las personas servidoras públicas, Titulares, superiores jerárquicos, compañeros (as) y subalternos y tratando con diligencia y cortesía al público.
- v. Cumplir con las comisiones temporales que se les encomiende por necesidad del servicio en los términos del artículo 16 de la “Ley”.
- vi. Desarrollar todas aquellas actividades que el “Tribunal” le señale dentro de la jornada de trabajo, compatibles con sus labores y que tiendan a elevar su eficiencia y nivel cultural, utilizando los medios de capacitación establecidos para el efecto.
- vii. Guardar reserva y confidencialidad de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo del trabajo.
- viii. No dejar las funciones a su cargo, sino hasta hacer entrega del servicio que tengan encomendado.
- ix. Responsabilizarse del manejo apropiado de documentos, correspondencia, efectos y valores, y equipos de trabajo, recibidos con motivo de su cargo y guardar y conservar en buen estado los muebles e inmuebles, máquinas y útiles que se les proporcione para el desempeño de su trabajo, debiendo informar por escrito a su jefe inmediato, los desperfectos que notaren en los bienes e instalaciones, tan pronto lo adviertan.
- x. Reparar los daños que intencionalmente o por descuido causen a los bienes que estén al servicio del “Tribunal”, si de las investigaciones que se practiquen queda demostrado que los mismos le son imputables. En estos casos se dará la intervención correspondiente al “Sindicato”.

- xi. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- xii. Reintegrar los pagos que el “Tribunal” les haya hecho en exceso, dentro del término no mayor a treinta días.
- xiii. Registrar su domicilio particular ante la Dirección General de Recursos Humanos o ante la Delegación Administrativa de las Salas Regionales con sede distinta a la Ciudad de México donde preste sus servicios, así como dar aviso de cualquier cambio dentro de los tres días siguientes de efectuado éste.
- xiv. Portar el uniforme que el “Tribunal” le asigne, así como respetar las disposiciones establecidas en el uso de este.
- xv. Las demás que le impongan la “Ley” y estas “Condiciones”.

ARTÍCULO 18.- Queda prohibido a las “trabajadoras” y los “trabajadores”:

- i. Faltar al cumplimiento de cualquiera de sus obligaciones.
- ii. Realizar por si, permitir u ordenar que otras personas servidoras públicas realicen, durante la jornada de trabajo, dentro o fuera de los locales del “Tribunal”, actividades distintas de las estrictamente relacionadas con las labores encomendadas.
- iii. Consumir alimentos en horas laborales en lugares no autorizados para ello.
- iv. Usar para asuntos personales por tiempo no autorizado o en forma indebida, los medios de comunicación del “Tribunal”.
- v. Realizar cualquier acto de comercio dentro de las oficinas o lugares de trabajo, aun en horas no laborables, o hacer rifas o colectas no autorizadas.
- vi. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, bajo la influencia o efectos de drogas o enervantes o cuando no esté en pleno uso de sus facultades; así como introducir bebidas alcohólicas, drogas, enervantes, psicotrópicos o consumirlas en el lugar de trabajo.
- vii. Ejecutar cualquier acto inmoral dentro del recinto de trabajo.

- viii. Incurrir en cualquier falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra los jefes, compañeros de trabajo contra familiares de unos y otros, dentro o fuera de las horas de servicio, así como con el público en general; o solicitar, insinuar, aceptar gratificaciones u obsequios para dar preferencia en el despacho de los asuntos o para no obstaculizar su trámite o resolución.
- ix. Firmar por otro “trabajador” o “trabajadora” las listas de asistencia, tarjetas de registro o cualquier método de control de asistencia.
- x. Permitir que otro “trabajador” o “trabajadora” suplante su firma en las listas de asistencia, tarjetas de registro o cualquier método de control de asistencia.
- xi. Proporcionar informes o documentos, sin autorización o alterar en cualquier forma estos, o retenerlos injustificadamente.
- xii. Dañar o destruir intencionalmente los bienes o documentos del “Tribunal” o los de otro “trabajador” o “trabajadora”, relacionados con el trabajo.
- xiii. Faltar a sus labores injustificadamente o abandonarlas durante la jornada de trabajo, sin autorización previa de quien legalmente pueda concederla.
- xiv. Asistir a reuniones o actos de cualquier índole, durante la jornada de trabajo, dentro o fuera de los recintos oficiales, sin previa autorización del Magistrado al que esté adscrito, de la Secretaría Operativa de Administración y de los Directores Generales según sea el caso.
- xv. Patrocinar negocios de particulares y tomar a su cuidado el trámite de asuntos relacionados con el “Tribunal”, aun fuera de las horas de trabajo.
- xvi. Aprovechar los servicios de sus compañeros y subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales.
- xvii. Portar armas de cualquier tipo en locales del “Tribunal” en horas de trabajo o en comisiones oficiales.
- xviii. Destruir, alterar, sustraer u ocultar cualquier documento o expediente.
- xix. Las demás que se deriven de la “Ley”, de estas “Condiciones” y de otros ordenamientos.

CAPÍTULO QUINTO

FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL TRIBUNAL

ARTÍCULO 19.- El "Tribunal" tiene las siguientes facultades:

- i. Estructurar y organizar las Salas Regionales y demás unidades jurisdiccionales y administrativas que estime necesarias y vigilar su funcionamiento, según lo establece la "Ley Orgánica" y el "Reglamento Interior".
- ii. Cubrir libremente el 50% de las plazas vacantes o de nueva creación que le corresponden por disposición de los artículos 62 y 63 de la "Ley", y de las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos, con relación al Reglamento de Escalafón o a la "Ley".
- iii. Ejercitar las acciones y realizar las defensas que considere pertinentes, en beneficio de sus intereses.
- iv. Ejecutar los laudos, dictados por el "Tribunal de Conciliación".
- v. Efectuar la investigación de hechos imputables a las "trabajadoras" y los "trabajadores", que pudieran dar lugar a la configuración de un delito, o a una causal de cese, dando intervención al "Sindicato", en los términos previstos en el artículo 46 Bis de la "Ley".
- vi. Dejar de cubrir el salario de las "trabajadoras" y los "trabajadores", correspondientes a los días en que éstos no lo devenguen, por las causas establecidas en la "Ley".
- vii. Sancionar a las "trabajadoras" y los "trabajadores" en la forma y términos de la "Ley" y de estas "Condiciones".
- viii. Estimular a las "trabajadoras" y los "trabajadores" y otorgar recompensas a los que se distinguen por sus méritos.
- ix. Expedir y autorizar a las "trabajadoras" y los "trabajadores" los documentos necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorga la "Ley del ISSSTE", dentro de la esfera de su competencia.

- x. Proporcionar uniformes a las “trabajadoras” y los “trabajadores” del “Tribunal” una vez al año siendo éstos de buena calidad y en atención a la zona climática correspondiente.
- xi. Proporcionar con la debida anticipación a las “trabajadoras” y los “trabajadores”, viáticos, pasajes y gastos acorde a la normatividad vigente.
- xii. Las demás que le confieren la “Ley”, el “Reglamento “Interior”, estas “Condiciones” u otros ordenamientos.

ARTÍCULO 20.- Son obligaciones del "Tribunal":

- i. Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y antigüedad, a las “trabajadoras” y los “trabajadores” sindicalizados respecto a quienes no lo sean; a quienes representan la única fuente de ingreso familiar y a los que con anterioridad le hubieran prestado servicios.
- ii. Notificar oportunamente al “Sindicato” de las plazas que se encuentren vacantes de acuerdo al artículo 62 de la “Ley”, para que formule sus propuestas, las que deberán cumplir con los requerimientos y perfiles del puesto.
- iii. Notificar al “Sindicato” dentro de los días posteriores a que sea del conocimiento del “Tribunal”, cuando proceda actualizar el Catálogo de Puestos a que se refiere el artículo 20 de la “Ley”.
- iv. Dar a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón las vacantes que se presenten en las plazas de base o aquellas de nueva creación a las cuales se les otorgue las prestaciones de “Condiciones”.
- v. No utilizar los servicios de las “trabajadoras” y los “trabajadores” en asuntos ajenos a las labores del propio “Tribunal”.
- vi. Cubrir a las “trabajadoras” y los “trabajadores” los salarios, primas y aguinaldo a que tengan derecho, por los servicios prestados y por el goce de vacaciones, descansos y licencias, conforme a la “Ley” y estas “Condiciones”.
- vii. Pagar a las “trabajadoras” y los “trabajadores” los emolumentos que se les hubiere dejado de cubrir, en el supuesto de no resultar responsables de las faltas que se les hubiere imputado, mismos que deberán

reembolsarse en un término máximo de treinta días a partir de que se justifique dicho pago.

La Dirección General de Recursos Humanos efectuará la devolución por descuentos de incidencias, cuando las “trabajadoras” y los “trabajadores” en un plazo de cinco días hábiles contados a partir del día del pago de la quincena de aplicación, presenten su solicitud, adjuntando la justificación autorizada por el Magistrado de Sala, Titular de Área o Unidad.

- viii. Proporcionar con la debida anticipación a las “trabajadoras” y los “trabajadores”, viáticos, pasajes y gastos en los casos siguientes:
 - a) Cuando tengan que trasladarse a otros lugares para la atención de enfermedades de trabajo; en los términos de la “Ley del ISSSTE”;
 - b) Cuando se vean obligados a trasladarse de un lugar a otro, en los términos del artículo 16, fracciones I y II, de la “Ley”;
 - c) Para los efectos de los incisos anteriores, si el traslado fuera por un período mayor de seis meses, las “trabajadoras” y los “trabajadores” tendrán derecho también a que se les proporcionen, previamente, pasajes adicionales para su cónyuge y familiares en línea recta, ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica; asimismo, se les suministrarán los gastos y traslado de menaje para su instalación y la de sus familiares, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio “trabajador” o “trabajadora”;
 - d) La ministración de viáticos será regulada por la normatividad correspondiente;
- ix. Establecer cursos y programas de capacitación, a fin de que las “trabajadoras” y los “trabajadores” puedan actualizar y mejorar sus conocimientos para el desempeño de sus labores, de conformidad con la disponibilidad presupuestal con la que cuente el “Tribunal”.
- x. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que las “trabajadoras” y los “trabajadores” reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales, así como, las referentes al Sistema de Ahorro para el Retiro, en la subcuenta de ahorro para el retiro y cuenta de vivienda;
- xi. Expedir copia de los nombramientos a las “trabajadoras” y los “trabajadores”;

- xii. Proporcionar asistencia jurídica a las “trabajadoras” y los “trabajadores” cuando sean procesados por actos ejecutados en cumplimiento de su deber y funciones de trabajo y otorgar fianza tan pronto sea fijada, para que obtengan su libertad caucional, excepto cuando el ilícito que se les atribuya, lo hubieren realizado, apartándose de las obligaciones y deberes que les imponen la "Ley" y las presentes "Condiciones", o encontrándose el "trabajador" o la “trabajadora”, al ocurrir los hechos, bajo los efectos del alcohol, drogas, psicotrópicos o enervantes;
- xiii. Proporcionar a las “trabajadoras” y los “trabajadores” que por las características de sus labores lo requieran, los elementos de protección que marca la "Ley", para el desempeño de sus funciones;
- xiv. Promover actividades deportivas, procurando los elementos necesarios, en la medida de sus posibilidades, dándole la debida participación al "Sindicato";
- xv. Reinstalar a las “trabajadoras” y los “trabajadores” en las plazas de las cuales hubieran sido separados, en cumplimiento del laudo respectivo; o en una plaza similar en sueldos y funciones;
- xvi. Promover, en el ámbito de su competencia, el pago de la indemnización por separación injustificada, cuando el "trabajador" o la “trabajadora” hayan optado por ello; el pago será en una sola exhibición de los salarios caídos, primas por vacaciones y aguinaldo, en los términos del laudo definitivo;
- xvii. Proporcionar a los médicos adscritos al "Tribunal", instrumental para el mejor desarrollo de sus funciones y que como mínimo debe ser el siguiente:
 - a) Estuche de diagnóstico.
 - b) Estetoscopio.
 - c) Baumanómetro.
 - d) Estuche de disección.
 - e) Cuadro básico de medicamentos del Sistema Nacional de Salud.
 - f) Material para proporcionar los primeros auxilios en caso de accidente.

- g) Una báscula.
 - h) Bata en dos ocasiones por año.
 - i) Tanque de oxígeno.
 - j) Glucómetro.
 - k) Electrocardiógrafo.
- xviii. El "Tribunal" deberá mantener actualizado el padrón escalafonario, vigilando que cada una de las "trabajadoras" y los "trabajadores" ocupe una plaza para la cual fue contratado;
- xix. El "Tribunal" notificará por escrito al "Sindicato", si sus propuestas para ocupar los puestos vacantes fueron o no aceptadas, a fin de mantener el control de los puestos respecto de los cuales le corresponde proponer aspirantes en los términos del artículo 62 de la "Ley";
- xx. Proporcionar al "trabajador" o "trabajadora" en caso del fallecimiento de sus padres, su cónyuge o concubino (a), o hijos que dependan económicamente de las "trabajadoras" y los "trabajadores", la cantidad de \$11,203.00 (once mil doscientos tres pesos 00/100 M.N.), como ayuda para gastos de defunción, debiendo proporcionar copia certificada del acta de defunción en el momento de la solicitud de apoyo.

CAPÍTULO SEXTO SALARIO

ARTÍCULO 21.- De conformidad con lo que previene el artículo 32 de la "Ley", el salario deberá pagarse a las "trabajadoras" y los "trabajadores" a cambio de los servicios prestados.

SALARIO es la percepción presupuestal asignada a la plaza o cargo que desempeñan las "trabajadoras" y los "trabajadores", con sujeción al Manual de Remuneraciones correspondiente.

Las "trabajadoras" y los "trabajadores" sólo tendrán derecho a que se les cubran los salarios que efectivamente hubieren devengado por días laborados, más la parte proporcional a sábados y domingos y horas extras, en los términos previstos en las presentes "Condiciones".

ARTÍCULO 22.- El salario será uniforme para cada uno de los puestos de las “trabajadoras” y los “trabajadores” y no podrá ser disminuido durante la vigencia del Presupuesto de Egresos de la Federación de que se trate mientras se desempeñe la función correspondiente al puesto.

El salario será por cuota mensual, según lo estipule el nombramiento.

ARTÍCULO 23.- El salario y demás percepciones a que tenga derecho las “trabajadoras” y los “trabajadores”, le serán pagadas en el lugar en que preste sus servicios en forma permanente, en moneda de curso legal o mediante depósito bancario que se realice a las “trabajadoras” y los “trabajadores”, en la institución Bancaria que la persona servidora pública elija.

ARTÍCULO 24.- En la Sala Superior y en las Salas Regionales habrá una persona habilitada por la Dirección General de Recursos Humanos que recoja los cheques para hacerlos llegar a las “trabajadoras” y los “trabajadores” en caso de que no se realicen los depósitos bancarios a que se refiere el artículo anterior.

ARTÍCULO 25.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de las “trabajadoras” y los “trabajadores”, en los siguientes supuestos:

- i. De deudas contraídas con el Estado, por conceptos de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, o pérdidas debidamente comprobadas;
- ii. Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que las “trabajadoras” y los “trabajadores” hubiesen manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;
- iii. De los descuentos ordenados por el “Instituto” con motivo de obligaciones contraídas por las “trabajadoras” y los “trabajadores”;
- iv. De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al “trabajador” o la “trabajadora”;
- v. De cubrir obligaciones a cargo de las “trabajadoras” y los “trabajadores” en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga en los términos de la “Ley del ISSSTE”;

- vi. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por las "trabajadoras" y los "trabajadores" y no podrán exceder del 20 % del salario;
- vii. Primas de seguro de vida.

El monto de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV y VI de este artículo.

CAPÍTULO SÉPTIMO CALIDAD E INTENSIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 26.- La intensidad del trabajo quedará determinada por los volúmenes individuales de rendimiento que se asignen a cada puesto y no podrá ser mayor de lo que racional y humanamente pueda ser desarrollada, sin esfuerzo exagerado, en las horas señaladas para el servicio.

ARTÍCULO 27.- La calidad del trabajo estará determinada por el cuidado, esmero, precisión y eficacia con los que las "trabajadoras" y los "trabajadores" deban realizar las labores a su cargo y de acuerdo con su nombramiento.

La intensidad y calidad del trabajo constituyen factores de evaluación que determinara la Comisión Evaluadora del Desempeño.

CAPÍTULO OCTAVO JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS

ARTÍCULO 28.- Para los efectos de estas "Condiciones", se entiende por jornada de trabajo, el tiempo diario que las "trabajadoras" y los "trabajadores" están obligados a laborar de acuerdo con el horario establecido por el "Tribunal" y no podrá exceder del máximo fijado por las mismas.

ARTÍCULO 29.- La jornada de trabajo que deberá observarse en el "Tribunal" es de 7 horas diarias, de 8:30 a las 15:30 o bien, en caso de existir una autorización de cambio de horario será de 9:00 a las 16:00 horas de lunes a viernes. En la entrada se concederá a las "trabajadoras" y los "trabajadores" una tolerancia máxima de 15 minutos diarios.

ARTÍCULO 30.- Las madres "trabajadoras" durante la lactancia de sus hijos y por un periodo máximo de seis meses, podrán tener para amamantarlos, dos descansos por día de media hora cada uno, o uno de una hora, para el caso de optar por un solo descanso, el mismo lo podrán tomar ya sea a la hora de entrada o a la hora de salida, dando previo aviso a su jefe inmediato y a la Dirección General de Recursos Humanos.

Las madres y/o padres trabajadores podrán gozar de un horario especial que permita, llevar o recoger a sus hijos a guarderías y escuelas primarias, mismo que durará hasta la conclusión de la Escuela Primaria y/o a la edad de 12 años, 11 meses, 29 días, dicho permiso especial constará de una hora, esto es que pueden iniciar sus labores una hora más tarde de la establecida en el artículo 29 de estas "Condiciones" o bien, concluir sus labores una hora más temprano de lo establecido en el referido artículo.

Cuando las madres o padres con hijas o hijos en grados escolares hasta nivel secundaria sean requeridos en la escuela para tratar asuntos relacionados con sus menores, podrán justificar retardos, salidas o insistencias con constancias de tiempo expedida por la escuela correspondiente haciéndolo del conocimiento previamente a su superior en jerarquía, a efecto de que dicha situación no sea considerada abandono de labores o falta injustificada.

Las madres o padres trabajadores que tengan hijos con alguna discapacidad gozarán de este horario de forma indefinida haciéndole de su conocimiento a su jefe inmediato y a la Dirección General de Recursos Humanos a través de escrito libre al que se adjunte la constancia médica correspondiente.

ARTÍCULO 31.- En las horas señaladas para el inicio y conclusión de labores las "trabajadoras" y los "trabajadores" deberán registrar su asistencia, mediante el sistema electrónico, o en cualquier otro medio de control que el "Tribunal" establezca. Cualquier falla en el sistema electrónico de registro de asistencia debe reportarse por las "trabajadoras" y los "trabajadores" al encargado de la vigilancia y suplirse de inmediato con listas de asistencia o cualquier otro medio, hasta que se corrija la falla.

Las jornadas extraordinarias de trabajo quedarán sujetas al presupuesto del "Tribunal" y previa autorización que conste mediante oficio signado por el Magistrado Presidente de Sala, Titular de Área o Unidad, a la Secretaría Operativa de Administración, la cual para su autorización tomará en cuenta la duración temporal y la extrema urgencia de las actividades por realizar.

ARTÍCULO 32.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida de las "trabajadoras" y los "trabajadores", de sus compañeros, o la existencia misma del centro de trabajo, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable.

En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las "trabajadoras" que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

CAPÍTULO NOVENO CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 33.- El "Tribunal" otorgará capacitación a las "trabajadoras" y los "trabajadores" tomando en consideración las propuestas del "Sindicato" de acuerdo a los programas que autorice la "Junta" a fin de elevar sus habilidades y capacidades para el mejor desempeño de sus funciones y de mayores oportunidades de ascenso, de conformidad con la disponibilidad presupuestaria con la que cuente.

ARTÍCULO 34.- La capacitación podrá impartirse a través de conferencias, seminarios y cursos de corta duración, organizados por la Dirección General de Recursos Humanos, con elementos propios o aprovechando los programas de otras instituciones oficiales y particulares que tengan el mismo fin.

ARTÍCULO 35.- La capacitación para el mejor desempeño del puesto, el conocimiento y aplicación de nuevas técnicas, tiene el carácter de obligatorio para el "trabajador" o la "trabajadora".

ARTÍCULO 36.- Cualquier acto de capacitación ordenado por el "Tribunal", se realizará dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 37.- La capacitación se vinculará al expediente de las "trabajadoras" y los "trabajadores" y se considerará para las promociones escalafonarias.

ARTÍCULO 38.- El "Tribunal" no asumirá compromiso alguno por la capacitación que las "trabajadoras" y los "trabajadores" decidan adquirir al margen de los lineamientos que estas "Condiciones" establecen.

ARTÍCULO 39.- El "Tribunal", podrá otorgar facilidades tales como permisos y horarios especiales con goce de sueldo, a las "trabajadoras" y los "trabajadores" que se encuentren cursando estudios superiores a nivel licenciatura, siempre y cuando se exhiba constancia de estudios que acredite el semestre previo escrito dirigido al Magistrado de Sala, Titular de Área o Unidad.

A las "trabajadoras" y los "trabajadores" que estén próximos de realizar su Examen Profesional, se les podrá otorgar hasta un máximo de 30 días con goce de sueldo, debiéndose acreditar la realización del referido examen con la constancia respectiva.

CAPÍTULO DÉCIMO

DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 40.- Las “trabajadoras” y los “trabajadores” disfrutarán de los descansos, vacaciones y licencias de acuerdo a las leyes en vigor y conforme a lo dispuesto en estas “Condiciones”.

ARTÍCULO 41.- Si por las necesidades del servicio, las “trabajadoras” y los “trabajadores” laboran en días de descanso, tendrá derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo presupuestal de los días ordinarios de trabajo; a excepción de periodos vacacionales.

ARTÍCULO 42.- Las personas gestantes disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo conforme a las licencias expedidas por el “Instituto”, sin menoscabo de su derecho de vacaciones.

En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente expedido por el “Instituto”.

En caso de adopción de un “infante” disfrutaran de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, enviando la solicitud correspondiente a la Dirección General de Recursos Humanos con copia a su titular para efecto del registro de la licencia.

ARTÍCULO 43.- El “Tribunal” solo suspenderá las labores los días que determine el calendario oficial de labores y los que expresamente autorice el Pleno General de la Sala Superior.

ARTÍCULO 44.- Las “trabajadoras” y los “trabajadores” gozarán, cada año, de dos períodos de vacaciones que serán fijados por la Sala Superior, procurando hacerlos coincidir con los del Poder Judicial de la Federación. Durante dichos períodos, disfrutarán íntegramente de las remuneraciones a que tengan derecho.

ARTÍCULO 45.- Las “trabajadoras” y los “trabajadores” que al iniciarse el período de vacaciones estuvieran disfrutando la licencia con goce de sueldo, medio sueldo o sin sueldo, por enfermedad o en los casos de alumbramiento, tendrán derecho a que esas vacaciones se las concedan dentro de los diez días siguientes a su reanudación de labores, a solicitud de la persona interesada con previa presentación de su escrito ante la Dirección General de Recursos Humanos, con copia a su titular.

ARTÍCULO 46.- Las “trabajadoras” y los “trabajadores” que se encuentren gozando de licencia sin sueldo, para la atención de asuntos particulares, durante los períodos de vacaciones, o que hayan gozado de licencia por noventa días o más, dentro de

los seis meses inmediatos anteriores, no tendrán derecho a disfrutar del período de vacaciones siguiente; las “trabajadoras” y los “trabajadores” de nuevo ingreso tendrán derecho a disfrutar del periodo vacacional una vez que hayan cumplido más de seis meses consecutivos de servicios y conforme a los periodos que establezca el calendario de labores autorizado en el “Tribunal”.

ARTÍCULO 47.- Durante los períodos de vacaciones, la “Junta”, por conducto de la Secretaría Operativa de Administración, podrá nombrar las guardias que estime pertinentes para atender el despacho de los asuntos urgentes, para lo cual comisionará, en primer lugar, a las “trabajadoras” y los “trabajadores” que no tengan derecho a disfrutar del beneficio y en segundo término, designará a quienes tengan ese derecho para que lo disfruten posteriormente, de conformidad con las instrucciones que dicte al efecto; para lo cual, necesariamente deberá comunicárselas a las “trabajadoras” y los “trabajadores” y al "Sindicato" con cinco días de anticipación.

ARTÍCULO 48.- La concesión de licencias por enfermedad profesional o riesgo de trabajo a que se refiere el artículo 110 de la "Ley", se regirá por las disposiciones de la "Ley del ISSSTE" y la "Ley Federal del Trabajo", en su caso.

ARTÍCULO 49.- La concesión de licencias por enfermedades no profesionales en cumplimiento al artículo 111 de la "Ley" se ajustará a los términos siguientes:

- i. En cuanto a la duración:
 - a) A las “trabajadoras” y los “trabajadores” que tengan menos de un año de servicio, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.
 - b) A las “trabajadoras” y los “trabajadores” que tengan de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.
 - c) A las “trabajadoras” y los “trabajadores” que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo.
 - d) A las “trabajadoras” y los “trabajadores” que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y sesenta días más con medio sueldo.

En los casos previstos en los incisos anteriores, si al vencer la licencia con sueldo y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará la misma ya sin goce de sueldo hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, de acuerdo con el artículo 23 fracción II de la “Ley del ISSSTE”.

En caso de que haya un médico asignado por del ISSSTE adscrito al “Tribunal”, estará en posibilidad de extender constancia de tiempo para justificar entrada o salidas del personal.

- ii. En cuanto a la justificación de las “trabajadoras y los “trabajadores”, se observan las siguientes reglas:
 - a) Las “trabajadoras” y los “trabajadores” que por enfermedad no puedan presentarse a sus labores, estarán obligados cuando ésta se los permita a dar aviso telefónico o por cualquier medio electrónico a su jefe inmediato, dentro de la jornada de trabajo de ese día de labores, y presentar el certificado médico que avale su incapacidad expedida por el “Instituto”, dentro de los tres días siguientes a su expedición.
 - b) Las “trabajadoras” y los “trabajadores” que, encontrándose en el desempeño de sus labores, requieran el servicio médico, deberán informar a su superior jerárquico sobre dicha circunstancia, debiendo al término de la atención médica, presentar receta o documento emitido por el servicio médico en el que se constate haber acudido al mismo, debiendo dejar copia de la misma a su superior jerárquico, salvo en los casos urgentes.
 - c) En los casos en que exista médico adscrito al “Tribunal”, éste, de ser posible, procederá a:

Brindar atención médica a las “trabajadoras” y los “trabajadores” y a su criterio del médico, podrá recomendar continuar el tratamiento en domicilio. El médico adscrito al “Tribunal” podrá justificar la omisión de salida correspondiente.

El “trabajador” o “trabajadora” deberá informar y entregar a su área de adscripción y/o a la Dirección General de Recursos Humanos la omisión de salida que le fue entregada para su debido registro.

ARTÍCULO 50.- Cuando las “trabajadoras” y los “trabajadores” no se encuentren en el lugar señalado para la visita médica al efectuarse ésta no tendrán derecho a licencia, y la falta a sus labores se considerará injustificada, a menos que demuestren satisfactoriamente al "Tribunal" la causa de su ausencia.

ARTÍCULO 51.- Las licencias médicas expedidas por el “Instituto” a favor de las “trabajadoras” y los “trabajadores”, deben de ser entregadas en el área de control de asistencia de la Dirección General de Recursos Humanos o en las Delegaciones Administrativas de las Salas Regionales Foráneas de su adscripción, en un plazo

máximo de tres días a partir de la fecha de su expedición y notificar a su superior jerárquico sobre el estado de salud y la situación que guarda la licencia médica.

ARTÍCULO 52.- Cuando en el lugar de residencia de las Salas Regionales con sede distinta a la Ciudad de México, no radiquen médicos del sector salud, las licencias se concederán mediante certificación de médicos particulares, en el legal ejercicio de la profesión, la que contendrá el nombre completo de las “trabajadoras” y los “trabajadores”, la enfermedad o el motivo de la misma, el número de días de incapacidad, el tratamiento adecuado para su curación, el período que comprende y la fecha y lugar de expedición. En este caso, la Sala Regional de adscripción certificará que no existe médico del sector salud en ese lugar.

ARTÍCULO 53.- El "Tribunal", podrá inconformarse con el dictamen médico que fije el número de días de incapacidad.

ARTÍCULO 54.- El "Tribunal" podrá conceder licencias a "las y los trabajadores" en los casos y conforme a las disposiciones siguientes:

- i. Con goce de sueldo y como medida de igualdad, se otorgue al padre trabajador una licencia de parentalidad por ocho días hábiles a partir del nacimiento o adopción de su hijo (a), presentando escrito de solicitud ante la Dirección General de Recursos Humanos y copia de conocimiento a su titular, adjuntando el documento que acredite el nacimiento, en caso de que el suceso sea durante el periodo vacacional, podrá solicitar los ocho días hábiles una vez que se hayan reanudado las labores, sin menoscabo de sus derechos.
- ii. Con goce de sueldo, hasta por diez días hábiles para contraer matrimonio, hasta noventa días posteriores al evento, previa solicitud ante la Dirección General de Recursos Humanos con copia a su titular, adjuntando documento probatorio del trámite correspondiente, sin que dicha licencia se tome a cuenta de días económicos y sin menoscabo de sus derechos.
- iii. Con goce de sueldo a 6 “trabajadores” o “trabajadoras” que sean electos miembros del Comité Ejecutivo Nacional del “Sindicato”, previa comprobación de dicho cargo ante la Junta de Gobierno y Administración del “Tribunal”, a través de la Secretaría Operativa de Administración, durante el tiempo que duren en su encargo.
- iv. Con goce de sueldo para cuidados maternos, mediante la Constancia que expida el “Instituto”, por enfermedad de sus hijos (as) menores.
- v. En las licencias con goce de sueldo de: Parentalidad, fracción I, por Matrimonio, Fracción II, por cuidados maternos, fracción IV, y por

fallecimiento, artículo 55, fracción II, inciso b), que solicite la “trabajadora” o el “trabajador” no se perderá la puntualidad anual.

- vi. Sin goce de sueldo para el desempeño eventual de otras Comisiones Sindicales, previa comprobación de estas por parte de la “trabajadora” o “trabajador”, ante el “Tribunal” por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos para el cómputo de las mismas, procurando que no se perjudiquen las labores de su área de adscripción.
- vii. Sin goce de salario, tratándose del desempeño de cargos de elección popular, a partir de la fecha de elección y por todo el tiempo que dure en el mismo remitiendo para ello escrito de conocimiento a la Dirección General de Recursos Humanos con copia a su titular para el cómputo del tiempo correspondiente.
- viii. Sin goce de salario, cuando sean titulares de la plaza, promovidos (as) a puestos de confianza dentro del “Tribunal”. Para lo cual deberán remitir solicitud de licencia a la Dirección General de Recursos Humanos con copia a su titular y al “Sindicato” con el fin de contar con el registro correspondiente en su expediente y mantenga el derecho a su plaza de base durante el tiempo que desempeñe dicho cargo de confianza.

La Dirección General de Recursos Humanos tendrá que emitir una respuesta en un plazo no mayor a diez días hábiles.

- ix. Para el desempeño de cargos de confianza en institución o dependencia gubernamental diversa, la “trabajadora” o “trabajador” titular deberá remitir con al menos diez días hábiles de anticipación su solicitud de licencia ante la Dirección General de Recursos Humanos, dando conocimiento a su titular y al “Sindicato” para ser sometida a su consideración de la “Junta”. En este supuesto, la “trabajadora” o “trabajador” deberá remitir con diez días hábiles de anticipación a que concluya el año de su solicitud, el comprobante fehaciente de que subsisten las causas que dieron origen a la solicitud de su licencia. De no hacerlo así cesaran los efectos de su nombramiento en términos de lo previsto por el artículo 46, fracción I de la “Ley”.

ARTÍCULO 55.- El "Tribunal" concederá licencias para atender asuntos particulares, a "las y los trabajadores" titulares de plaza bajo los siguientes criterios:

- I. Sin goce de sueldo:
 - a) Hasta por treinta días naturales en el primer año de servicio, habiendo laborado 6 meses continuos.
 - b) Hasta por sesenta días naturales en el segundo año de servicio.
 - c) Hasta por ciento veinte días naturales en el tercer año de servicio.
 - d) Hasta por ciento ochenta días naturales en el cuarto año de servicio en adelante.

Cuando la "trabajadora" o "trabajador" titular de la plaza requiera una licencia de 60, 120 o 180 días deberá solicitarla por escrito ante la Dirección General de Recursos Humanos y hacer de conocimiento a su titular con una anticipación mínima de un mes. Mientras que las licencias que no sean mayores a 30 días deberán solicitarse con al menos diez días hábiles de anticipación.

Para tener derecho a solicitar una nueva licencia por 30, 60, 120 o 180 días naturales, sin goce de sueldo para asuntos particulares, la "trabajadora" o "trabajador" deberá laborar un año continuo contado a partir de la fecha de su reincorporación desde su última licencia, sin rebasar los días que le corresponden.

Las licencias para asuntos particulares se concederán a "las y los trabajadores", por el periodo solicitado, dando a la representación sindical la intervención correspondiente.

- II. Con goce de sueldo:
 - a) Hasta por doce días económicos en un año, sin exceder de 3 días en un mes.
 - b) En caso de fallecimiento de un familiar en primer grado, "las y los trabajadores" tendrán derecho a una licencia con goce de sueldo hasta por el término de cinco días hábiles, los cuales podrán tomarse de manera continua o interrumpida, siempre dentro de los diez días naturales posteriores al suceso, haciendo de conocimiento por escrito a la Dirección General de Recursos Humanos, con copia a su titular y al "Sindicato",

adjuntando documento probatorio y especificando en el escrito los días de su ausencia.

- c) Hasta por tres meses, para tramites prejubilatorios deberá remitir a la Dirección General de Recursos Humanos la solicitud correspondiente con al menos un mes de anticipación.

Deberá adjuntar a su solicitud el expediente electrónico del "Instituto" y carta Afore en caso de encontrarse en régimen de cuentas individuales, para el dictamen de licencia correspondiente.

En las solicitudes de licencia con goce de sueldo la "trabajadora" o "trabajador" deberá dar conocimiento al "Sindicato" a través de copia de conocimiento debidamente tramitada.

ARTÍCULO 56.- El periodo anual que se fija para el computo de las licencias, se contará a partir de la fecha de ingreso de la "trabajadora" o el "trabajador" al "Tribunal", o del reingreso, en caso de haber interrumpido sus servicios por baja durante más de seis meses.

ARTÍCULO 57.- El tiempo que comprendan las licencias concedidas conforme a estas "Condiciones", se considerará como de servicio efectivo para los efectos escalafonarios.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO TRASLADO Y CAMBIO DE FUNCIONES

ARTÍCULO 58.- El "Tribunal" podrá ordenar el traslado de las "trabajadoras" y los "trabajadores" en los casos previstos por el artículo 16 de la "Ley".

En este caso, cuando el traslado sea de una población a otra, el "Tribunal", a través de la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría Operativa de Administración o de la Delegación Administrativa correspondiente, le dará a conocer previamente, las causas del traslado y tendrá la obligación de sufragar por anticipado los gastos de viaje y menaje de casa.

Si el traslado es por un periodo mayor de seis meses, las "trabajadoras" y los "trabajadores" tendrán derecho a que se le cubran, previamente, los gastos que origine su traslado y el del menaje de casa, indispensables para la instalación de su cónyuge y sus familiares en línea recta, ascendente o descendente en primer grado o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica; asimismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo. Cuando el traslado sea

solicitado por las "trabajadoras" y los "trabajadores", el "Tribunal", no tendrá obligación de cubrir sus gastos de traslado, de menaje de casa o de sus familiares.

ARTÍCULO 59.- Las "trabajadoras" y los "trabajadores" podrán solicitar su traslado, cambio de adscripción o de funciones, en los casos siguientes:

- i. Por enfermedad que se agrave con las condiciones ambientales, climatológicas o propias de la actividad que tenga encomendada.
- ii. Por así convenir a sus intereses.
- iii. Por razones familiares siempre que la medida contribuya a que las "trabajadoras" y los "trabajadores" laboren en mejores condiciones.

La Dirección General de Recursos Humanos analizará la solicitud, con apoyo de la opinión del "Sindicato", para verificar si es posible efectuar cambio de funciones o adscripción según corresponda en beneficio de la "trabajadora" o el "trabajador" para que se brinde una respuesta sin perjuicio de sus derechos.

Cuando la solicitud del "trabajador" o "trabajadora" por cambio de adscripción se determinará procedente, no será acreedor al pago de menaje.

ARTÍCULO 60.- El salario de las "trabajadoras" y los "trabajadores" deberá corresponder al puesto y zona económica a la cual queda adscrito y éste podrá disminuir por cambio de nivel, cuando el traslado haya sido solicitado por el propio "trabajador" o "trabajadora" y no hubiese una vacante igual o equivalente a la plaza asignada.

Cuando por necesidades del servicio, al "trabajador" o la "trabajadora" se le asignen funciones de mayor responsabilidad, se le cubrirá el sueldo de acuerdo a la plaza y zona económica en donde se desarrolle el trabajo.

ARTÍCULO 61.- En todos los casos de traslado, las "trabajadoras" y los "trabajadores" presentarán la solicitud correspondiente al Magistrado al cual está adscrito con copia a su representación sindical, a la que acompañará, el certificado médico que acredite la necesidad del movimiento en los supuestos de la fracción I del artículo 59 de estas "Condiciones". Además, proporcionará los elementos de juicio que deban tomarse en cuenta para que, de proceder, se le conceda el traslado, de acuerdo a las fracciones II y III del citado artículo.

ARTÍCULO 62.- La Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría Operativa de Administración del "Tribunal", registrará las solicitudes de traslado o cambio que reciba y les asignará un número en orden progresivo, se abocará al estudio, aprobación o rechazo en un término no mayor de quince días, lo cual

deberá dar a conocer al interesado, al área de su adscripción y, en su caso, al "Sindicato".

Una vez autorizado el traslado, el "trabajador" o la "trabajadora" tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo hasta por cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación sin menoscabo de sus derechos y sin que se tomen a cuenta de días económicos.

ARTÍCULO 63.- Al ocurrir la vacante que permita resolver una solicitud se realizará de inmediato el movimiento y la plaza que quede disponible, de estar sujeta al régimen escalafonario, se comunicará a la Comisión Mixta de Escalafón, en el plazo que señalen las disposiciones aplicables.

TÍTULO TERCERO SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO RIESGOS Y MEDIDAS PARA EVITARLOS

ARTÍCULO 64.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestas las "trabajadoras" y los "trabajadores" en ejercicio o con motivo del desempeño de sus labores.

ARTÍCULO 65.- 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, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

Quedan incluidos en la definición anterior, los accidentes que se produzcan al trasladarse el "trabajador" o la "trabajadora", directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

ARTÍCULO 66.- 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 que las "trabajadoras" y los "trabajadores" se vean obligados a prestar sus servicios.

ARTÍCULO 67.- Para el cumplimiento de las disposiciones relativas a la seguridad e higiene, se constituirá, una comisión con periodicidad de un año, formada por un representante del "Tribunal" y un representante del "Sindicato", la cual será presidida por la Secretaría Operativa de Administración de este Órgano Colegiado. Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

- i. Establecer programas continuos de capacitación y divulgación relacionados con técnicas para la prevención de riesgos de trabajo;

- ii. Editar y distribuir instructivos pertinentes sobre dichos temas;
- iii. Impartir cursos de capacitación con la asesoría del "Instituto" sobre prevención de accidentes, enfermedades de trabajo, primeros auxilios y técnicas de emergencia para los casos de accidentes y siniestros;
- iv. Colocar en los lugares donde exista riesgo, avisos que prevengan el peligro y prohíban el acceso a personas ajenas a las labores; así como la instalación de un botiquín de primeros auxilios en cada una de las áreas respectivas;
- v. Conocer los reportes presentados por el personal o los responsables de las instalaciones y equipos de trabajo, a fin de tomar las medidas preventivas y correctivas;
- vi. Instrumentar programas de capacitación y de protección civil al personal del "Tribunal" para los casos de posibles temblores e incendios; colocar señalamientos de evacuación y practicar simulacros para casos de estos siniestros.

ARTÍCULO 68.- Las "trabajadoras" y los "trabajadores" del "Tribunal" se abstendrán de:

- i. Usar máquinas, aparatos y vehículos cuyo manejo no esté puesto a su cuidado, salvo que reciban órdenes expresas de sus Titulares; si desconocieren el manejo de los mismos, deberán manifestarlo a sus Titulares de inmediato;
- ii. Iniciar labores peligrosas sin proveerse del equipo preventivo indispensable;
- iii. Emplear la maquinaria, herramientas, vehículos y útiles de trabajo que requiera el desempeño de sus labores en condiciones defectuosas y que puedan originar peligro para sus vidas o las de terceros;
- iv. Fumar o encender cerillos en las bodegas, almacenes, depósitos y lugares en que se guarden artículos flamables, explosivos o materiales de fácil combustión;
- v. Abordar o descender de vehículos en movimiento, viajar en número mayor de su cupo, hacerse conducir en carros o elevadores cargados con materiales pesados y peligrosos;

- vi. Ingerir durante el desempeño de sus labores bebidas alcohólicas, sustancias tóxicas, enervantes o cualquiera otra que altere sus facultades mentales o físicas.

ARTÍCULO 69.- Presentándose un riesgo de trabajo, se aplicarán las disposiciones de la "Ley del ISSSTE".

ARTÍCULO 70.- Cuando los riesgos se realizan, pueden producir:

- i. Incapacidad permanente temporal;
- ii. Incapacidad permanente parcial;
- iii. Incapacidad permanente total o;
- iv. La muerte.

INCAPACIDAD TEMPORAL. Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL. Es la disminución de las facultades o aptitudes parciales de una persona para trabajar.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL. Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

ARTÍCULO 71.- Cuando el riesgo de trabajo se presente, el "Instituto" proporcionará, los servicios médicos y de prestaciones de seguridad social, conforme a la "Ley del ISSSTE".

ARTÍCULO 72.- Cuando las "trabajadoras" y los "trabajadores" hayan sufrido un riesgo profesional, se le restituirá en el puesto que desempeñaba, pero en caso de que no pueda efectuarlo se le deberá asignar en labores que sean compatibles a su capacidad, siempre que se presente a trabajar en el término de un año, contado a partir del siniestro.

ARTÍCULO 73.- Si durante sus labores, un "trabajador" o "trabajadora" sufre un accidente de trabajo, el superior jerárquico solicitará la inmediata atención y el tratamiento de los médicos del "Instituto" o de algún Médico adscrito al "Tribunal", y si por causa justificada no se obtuviere, estarán facultados para pedir la intervención de médicos particulares, cuyos honorarios serán pagados por el "Tribunal". La representación sindical tendrá la intervención que le corresponda.

ARTÍCULO 74.- Para efectos posteriores, la Secretaría Operativa de Administración, por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos y en su caso la Delegación Administrativa que corresponda, integrará un expediente en cinco tantos, los documentos siguientes:

- a) Acta que será levantada en los términos de las presentes “Condiciones”, con motivo del accidente, con la participación del “Sindicato”.
- b) El certificado médico en el que conste el grado de incapacidad.
- c) En su caso, el certificado de defunción presentado por un familiar.

ARTÍCULO 75.- Una vez integrado el expediente, se turnará al “Instituto” para los efectos de la indemnización correspondiente por incapacidad y en su caso por muerte.

CAPÍTULO SEGUNDO EXÁMENES MÉDICOS

ARTÍCULO 76.- Las “trabajadoras” y los “trabajadores” se sujetarán a exámenes médicos en los siguientes casos:

- i. El de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del empleo, para comprobar que posee buena salud y que no tiene impedimento físico o mental que lo inhabilite para el trabajo;
- ii. Como medida sanitaria, cuando las condiciones de salud pública así lo determinen;
- iii. Cuando sean requeridos en cumplimiento de las NOM-035-STPS-2018.
- iv. Cuando se observe que concurre a su trabajo en condiciones de anormalidad, por la acción del alcohol, drogas, enervantes o sustancias medicinales sin receta médica para ello;
- v. A solicitud de la persona interesada, el “Tribunal” o del “Sindicato”, a fin de certificar si padece alguna enfermedad de trabajo.

ARTÍCULO 77.- En los casos del artículo 76, fracción V, los exámenes deberán practicarse por el personal médico del “Instituto”.

ARTÍCULO 78.- Las “trabajadoras” y los “trabajadores” que, por razones de salud, soliciten traslado o cambio de trabajo, lo acreditarán mediante certificado expedido por los médicos del “Instituto”.

ARTÍCULO 79.- El "Tribunal" vigilará, o en su caso ordenará la realización periódica de exámenes médicos de las “trabajadoras” y los “trabajadores”, conforme a los programas que al efecto se elaboren.

TÍTULO CUARTO PUNTUALIDAD, ASISTENCIA E INCENTIVOS

CAPÍTULO PRIMERO PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

ARTÍCULO 80.- El registro de asistencia, en la forma señalada por el artículo 31 de estas "Condiciones", será obligatorio para la totalidad de las “trabajadoras” y los “trabajadores”.

ARTÍCULO 81. Con el objeto de promover el buen desempeño de las “trabajadoras” y los “trabajadores” del "Tribunal", éste les otorgará beneficios económicos que los estimulen a incrementar la puntualidad en el trabajo:

- i. Se establece un estímulo de puntualidad a favor de “las y los trabajadores” equivalente a \$927.00 (novecientos veintisiete pesos 00/100 M.N.) al mes, el cual se pagará, al personal que cubra integra la jornada de trabajo que tenga autorizada, y que su puntualidad y asistencia no tenga justificaciones.

Para tener derecho al pago del estímulo de puntualidad las “trabajadoras” y los “trabajadores” no deberán utilizar el tiempo de tolerancia; deberá abstenerse de salir en forma injustificada dentro del horario de labores, y no incurrir en faltas de asistencia al trabajo; sin embargo, las “trabajadoras” y los “trabajadores” podrán justificar mediante licencia médica expedida por el "Instituto", y/o por el superior jerárquico con la justificación correspondiente, hasta cuatro días en el mes, sin que pierda el estímulo.

- ii. Las “trabajadoras” y los “trabajadores” que, en un año de calendario, cumplan con su jornada laboral, que no tengan faltas de asistencias al

trabajo, excepto el caso de las licencias médicas que son mencionadas en la fracción anterior, y hasta por un mes emitida por el “Instituto”, de igual forma que no utilicen los días económicos a que tienen derecho y a que se refiere el artículo 54 fracción V, obtendrán como estímulo el equivalente a \$3,215.00 (tres mil doscientos quince pesos 00/100 M.N.) al final de cada año.

En los casos de licencia por maternidad y parentalidad, no se pagará puntualidad mensual, sin que esto afecte el reconocimiento de puntualidad anual, siempre y cuando haya cumplido en los meses en que no tuvo licencia.

ARTÍCULO 82.- Las “trabajadoras” y los “trabajadores” que extravíen su credencial digital de identificación, deberán levantar un acta ante el Ministerio Público con el fin de evitar el uso indebido de su identificación oficial y realizar los trámites correspondientes ante el departamento de Control de Asistencia y la Dirección General de Recursos Humanos. Lo anterior, a efecto de que le sean considerados los registros de asistencia que realice mediante listado.

ARTÍCULO 83.- Para el registro de la asistencia e iniciación de labores, se concederá a las “trabajadoras” y los “trabajadores” la tolerancia señalada en los artículos 29 y 30 de estas “Condiciones”.

ARTÍCULO 84.- Cuando las “trabajadoras” y los “trabajadores” incurren en omisiones de entrada y/o salida en el registro, deberán presentar en el departamento de Control de Asistencia de la Dirección General de Recursos Humanos, los documentos válidos para justificar dichas incidencias, en los dos días hábiles posteriores al cierre de cada mes.

ARTÍCULO 85.- Las faltas de asistencia podrán ser justificadas por su superior en jerarquía con el visto bueno de las y los Magistrados respectivas, o las y los Directores Generales o Titulares de Área, con excepción de los documentos expedidos por el “Instituto” y las constancias expedidas por escuela siempre que las “trabajadoras” y los “trabajadores” lo soliciten dentro de los tres días siguientes.

Los documentos permitidos para justificar incidencias son los siguientes:

- a) Formato para justificar incidencias del “Tribunal”;
- b) Licencia Médica expedida por el ISSSTE;

- c) Recetas de médicos particulares, que no podrán exceder de dos días hábiles y deberán contar con el visto bueno de la persona Titular de la Magistratura o de la persona Titular de Área a la que se encuentre adscrito; de lo contrario deberá de presentar la licencia médica expedida por el ISSSTE;
- d) Constancia de tiempo expedida por el ISSSTE (por consulta médica), para efectos de pago de puntualidad;
- e) Constancia de cuidados maternos o paternos expedida por el ISSSTE;
- f) Constancias expedidas por la Clínica de Detección y Diagnóstico Automatizados del ISSSTE, para efectos de pago de puntualidad;
- g) Informe sobre licencias, comisiones oficiales o cursos de capacitación, con el visto bueno de la persona Titular de la Magistratura de Sala o persona Titular de Área;
- h) Constancias expedidas por escuelas, que deberán hacer de conocimiento a la o el Magistrado o persona Titular de Área;
- i) Documento físico o electrónico suscrito por la o el Secretario General del Sindicato dirigido a la Dirección General de Recursos Humanos o a la Delegación Administrativa, para el aviso de comisiones sindicales;
- j) Documento físico o electrónico suscrito por la o el Secretario General del Sindicato dirigido a la Dirección General de Recursos Humanos o a la Delegación Administrativa, acerca de su asistencia a las vallas con motivo de las conmemoraciones de los días 1 de mayo “día del trabajo” y del 20 de noviembre “revolución mexicana”;
- k) Documento físico o electrónico suscrito por la o el Secretario General del Sindicato dirigido a la Dirección General de Recursos Humanos o a la Delegación Administrativa, para la justificación de días económicos; y
- l) Las demás que se establezcan en las Condiciones Generales de Trabajo.

Será obligación de las “trabajadoras” y los “trabajadores” hacer de conocimiento de la persona Titular de su adscripción, los motivos que hayan causado los supuestos previstos en los incisos anteriores.

ARTÍCULO 86.- Cuando las “trabajadoras” y los “trabajadores” incurran en más de tres faltas consecutivas a sus labores, sin permiso ni causa justificada, o en un periodo de treinta días acumule más de tres faltas injustificadas, el “Tribunal” procederá a demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos de su nombramiento de conformidad con el artículo 46 bis de la “Ley”.

ARTÍCULO 87.- Las jornadas extraordinarias de trabajo quedarán sujetas al presupuesto del “Tribunal” con base a los términos y condiciones establecidos en el oficio/circular que omite la Secretaría Operativa de Administración para tal efecto.

ARTÍCULO 88.- La “Junta” por conducto de la Secretaría Operativa de Administración del “Tribunal”, dictará las medidas necesarias para el control de asistencia de las “trabajadoras” y los “trabajadores”, en los términos de estas “Condiciones”.

CAPÍTULO SEGUNDO INCENTIVOS Y RECOMPENSAS

ARTÍCULO 89.- Independiente del cumplimiento a la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, el “Tribunal” establece un sistema de incentivos y recompensas a favor de las “trabajadoras” y los “trabajadores”, de acuerdo con las disposiciones siguientes.

ARTÍCULO 90.- Como reconocimiento a la capacitación, especialización y servicios meritorios prestados en el desempeño de sus funciones, las “trabajadoras” y los “trabajadores” tendrán derecho a una recompensa trimestral que se otorgará por un monto máximo de \$3,480.00 (tres mil cuatrocientos ochenta pesos 00/100 M.N.) y se pagará de manera proporcional en caso de haber ingresado o tenido algún cambio de nivel, sujeto a la disponibilidad presupuestal del “Tribunal”.

ARTÍCULO 91.- Las “trabajadoras” y los “trabajadores” podrán ser acreedores a los estímulos y recompensas siguientes:

- i. Notas de mérito;
- ii. Derecho preferencial en las promociones escalonarias;
- iii. Estímulo por años de servicio;
- iv. Otros estímulos, gratificaciones en efectivo y beneficios incluidos en estas “Condiciones”.

ARTÍCULO 92.- La Dirección General de Recursos Humanos, vigilará el debido cumplimiento de las disposiciones de este capítulo. Tendrán derecho a gestionar el otorgamiento de notas de mérito y estímulos, tanto las personas interesadas, como el "Sindicato". Las propuestas de las "trabajadoras" y los "trabajadores" podrán acompañarse de la opinión del "Sindicato". Cuando el "trabajador" o la "trabajadora" se considere acreedor a una nota de mérito o a un estímulo y le fueren negados, se estará a lo que resuelva la "Junta".

ARTÍCULO 93.- Para los efectos del artículo 94 de las "Condiciones", se entiende por nota de mérito, la constancia documental que el "Tribunal" extiende a "las y los trabajadores" en los casos y bajo las circunstancias establecidas en el artículo siguiente y de la cual se destinará una copia al expediente del "trabajador" o la "trabajadora", para efectos escalafonarios.

ARTÍCULO 94. Se otorgará nota de mérito a las "trabajadoras" y los "trabajadores":

- i. Que durante un año se haya hecho acreedor a los estímulos por puntualidad o por el cumplimiento honesto y eficiente de sus funciones;
- ii. Por la actitud desinteresada y por la entrega personal que haya demostrado en caso de peligro de la vida de sus compañeros o en defensa de los intereses de la Nación;
- iii. Por la destacada actividad social, cultural o deportiva que desarrolle, dando renombre al "Tribunal";
- iv. Que haya participado en la mayoría de los cursos de capacitación ofrecidos por el "Tribunal" con calificación satisfactoria.

ARTÍCULO 95.- En reconocimiento a los servicios prestados por las “trabajadoras” y los “trabajadores”, el "Tribunal" otorgará, a partir de la fecha de ingreso de las “trabajadoras” y los “trabajadores”, recompensas en los términos siguientes:

| AÑOS DE SERVICIO | MONTO DEL ESTÍMULO |
|-------------------------|---|
| 10 AÑOS | Reconocimiento impreso y \$3,465.00 |
| 15 AÑOS | Reconocimiento impreso y \$7,172.55 |
| 20 AÑOS | Reconocimiento impreso y \$11,954.25 |
| 25 AÑOS | Reconocimiento impreso y \$16,735.95 |
| 30 AÑOS | Reconocimiento impreso y \$23,908.50 |
| 35 AÑOS | Reconocimiento impreso y \$26,299.00 |
| 40 AÑOS | Reconocimiento impreso y \$28,690.20 |
| 50 AÑOS | Reconocimiento impreso y \$47,817.00 |

Dicha recompensa se entregará a las “trabajadoras” y los “trabajadores” en el año en que efectivamente cumpla los años de servicio en el "Tribunal", mismo que será pagado en la fecha de Aniversario del "Tribunal".

ARTÍCULO 96.- El "Tribunal" se compromete a hacer entrega cada año de los premios, estímulos y recompensas en los términos de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles dándole la debida participación al "Sindicato".

ARTÍCULO 97.- El “Tribunal” pagará la prima correspondiente por el seguro de vida e incapacidad total y temporal, ante la Aseguradora que se tenga contratada por el Gobierno Federal.

ARTÍCULO 98.- Por cada cinco años de servicio efectivos prestados hasta llegar a 25, las “trabajadoras” y los “trabajadores” tendrán derecho al pago de una prima como complemento de salario, cuyo monto o proporción sea determinada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 99.- El "Tribunal" realizará las gestiones correspondientes a efecto de que el seguro de retiro con la Aseguradora que se tenga contratada por el Gobierno Federal, se cubra en los mismos términos que a las “trabajadoras” y los “trabajadores” al Servicio del Estado y que sea autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 100.- El “Tribunal” otorgará ayuda de transporte a las “trabajadoras” y los “trabajadores”, por el importe que autorice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 101.- El "Tribunal" pagará hasta un máximo de \$1,874.00 (mil ochocientos setenta y cuatro pesos 00/100 M.N.) anuales para cubrir el costo de lentes de fabricación nacional y de tipo económico, a las “trabajadoras” y los “trabajadores” que por prescripción médica los requieran.

ARTÍCULO 102.- El "Tribunal" otorgará a las “trabajadoras” y los “trabajadores” una ayuda para juguetes, de \$567.00 (quinientos sesenta y siete pesos 00/100 M.N.) por cada hijo, en el día del niño (30 de abril) hasta la edad de 12 años, además de la celebración correspondiente.

ARTÍCULO 102-BIS.- El “Tribunal” otorgará a las “trabajadoras” y los “trabajadores” que tengan hijos de 3 a 12 años, cursando educación preescolar y primaria, una ayuda para la compra de útiles por la cantidad de \$1,307.00 (mil trescientos siete pesos 00/100 M.N.) por cada hijo, máximo 2, una vez acreditada tal situación mediante los documentos oficiales correspondientes. En el caso de que existan matrimonios, se otorgará únicamente a la madre “trabajadora”.

ARTÍCULO 103.- Para festejar a las madres "trabajadoras" que acrediten tal condición, el "Tribunal" les otorgará el día 10 de mayo, así como una gratificación en efectivo, equivalente a \$1,472.00 (mil cuatrocientos setenta y dos pesos 00/100 M.N.) durante la primera quincena del mes de mayo de cada año, así como el festejo respectivo.

En el caso de los padres "trabajadores" que acrediten tal condición, el “Tribunal” les otorgará un día de descanso, así como una gratificación en efectivo, equivalente a \$1,472.00, (mil cuatrocientos setenta y dos pesos 00/100 M.N.) durante la segunda quincena del mes de junio de cada año.

ARTÍCULO 104.- En el Día del Empleado del “Tribunal”, se otorgará a "las y los trabajadores" una gratificación en efectivo equivalente a \$1,268.00 (mil doscientos sesenta y ocho pesos 00/100 M.N.).

ARTÍCULO 105.- El "Tribunal" cubrirá el costo de impresión de tesis de licenciatura, hasta por 40 ejemplares, en edición rústica, a las "trabajadoras" y los "trabajadores" que así lo soliciten y comprueben ante la Dirección General de Recursos Humanos o Delegación Administrativa de su adscripción.

ARTÍCULO 106.- Como incentivo y reconocimiento a la asiduidad y desempeño laboral, las "trabajadoras" y los "trabajadores" que durante un año no utilicen los días económicos previstos en las presentes "Condiciones", se harán acreedores a un estímulo en efectivo equivalente a doce días de sueldo base de las "trabajadoras" y los "trabajadores"; más si por necesidad del propio "trabajador" o "trabajadora" tuviere que hacer uso de uno y hasta seis de los días económicos, se le pagarán los días de los cuales no hizo uso de dicha prestación.

TÍTULO QUINTO INSTRUCCIÓN DE ACTAS

CAPÍTULO PRIMERO ACTAS DE CONSTANCIAS DE HECHOS

ARTÍCULO 107.- El "Tribunal", por conducto de la Presidencia de la Sala o Sección o de la o el Magistrado de la ponencia de que se trate; la Secretaría Operativa de Administración; la Dirección General de Recursos Humanos; Titulares de la Oficina o Área que se trate; la Delegación Administrativa, o sus superiores en jerarquía en su caso, realizarán la investigación de los hechos atribuibles a un "trabajador" o "trabajadora" y procederán a levantar el acta de hechos, con la presencia del "trabajador" o "trabajadora" y del representante sindical; si las circunstancias no lo permitieran; se asentarán los motivos en la propia acta.

- a) Registrar los hechos relevantes que pudieran dar lugar al otorgamiento de una nota de mérito, incentivo o recompensa;
- b) Tomar conocimiento de los hechos, en forma precisa e inmediata cuando las "trabajadoras" y los "trabajadores" sufran un accidente de trabajo;
- c) Hacer constar el acto de apertura del mobiliario que hubiera estado a cargo del "trabajador" o la "trabajadora" ausente y en presencia de un familiar, formulándose una relación pormenorizada de los documentos y objetos que se encuentren, separando lo que corresponda al "Tribunal", de los objetos personales del "trabajador" o la "trabajadora". Los primeros quedarán en poder del representante del "Tribunal", y los segundos, serán entregados al familiar que haya comparecido, ambos acusarán el recibo que corresponda;

- d) Registrar las conductas irregulares o actos de indisciplina de las “trabajadoras” y los “trabajadores”, que permitan probar el lugar, la fecha, hora y los participantes de los hechos que se investigan, y que puedan constituir incumplimiento de sus obligaciones o incurrir en las prohibiciones establecidas en la "Ley" y estas "Condiciones".

ARTÍCULO 108.- En el acta a que se refiere el artículo anterior se hará constar el día, hora y lugar que se levanta, la persona que presida la actuación, una descripción de los hechos que se investigan, precisando el lugar, día y hora en que sucedieron y los testigos de asistencia que presencian la diligencia de instrumentación del acta.

Se harán constar también, las pruebas y testigos de cargo y descargo que presenten los comparecientes y el afectado tendrá derecho de intervenir para manifestar todo aquello que a su interés convenga, siempre y cuando, esté relacionado con los hechos que se investigan. Todos los comparecientes deberán ser citados por escrito con tres días de anticipación.

Una vez levantada el acta, la Junta de Gobierno y Administración o el funcionario competente, tomará, con base en ella, la medida disciplinaria que conforme a la "Ley" y a estas "Condiciones" proceda, la cual deberá ser notificada a "las y los trabajadores" y al "Sindicato".

CAPÍTULO SEGUNDO ACTAS ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 109.- El “Presidente” del “Tribunal” y la “Junta”, por conducto de las y los Presidentes de las Salas Regionales o Sección, la o el Magistrado de la ponencia de que se trate, la Secretaría Operativa de Administración; la Dirección General de Recursos Humanos; Titulares de las Área; Delegaciones Administrativas o Superior en Jerarquía, en su caso, colaborarán en las investigaciones de los hechos atribuibles a las “trabajadoras” y los “trabajadores” en los supuestos siguientes:

- a) Los hechos que pudieran constituir violación a las prohibiciones contenidas en la “Ley”, en estas “Condiciones” o cualquier otra disposición legal;
- b) De los hechos tendientes a configurar alguna causal de cese de las comprendidas en el artículo 46 de la “Ley”.

En los casos a que se refiere el inciso a) anterior, en las investigaciones deberá darse vista al Órgano Interno de Control.

ARTÍCULO 110.- En estos casos, se levantará el acta que establece el artículo 46 Bis, de la “Ley”, por el funcionario que corresponda conforme a lo dispuesto por el artículo 113 de estas “Condiciones”, girando previamente los citatorios a las “trabajadoras” y los “trabajadores” y a la representación sindical respectiva, haciendo constar, la fecha, hora y lugar en la que se celebrará la diligencia, cuyo objeto será precisado. La citación se hará, cuando menos, con tres días de anticipación a la fecha señalada, salvo que los hechos a consignar requieran de inmediata celebración de la diligencia, a juicio del “Tribunal”, caso en el que se levantará constancia de hechos.

ARTÍCULO 111.- La diligencia se iniciará levantando el acta correspondiente, en la que se señalará el carácter de ésta y los siguientes datos:

- i. Lugar, fecha y hora;
- ii. Nombre y cargo de quien la levante, así como nombre y cargo de su jefe inmediato;
- iii. Nombre y puesto del "trabajador" o la "trabajadora", indicando sus generales;
- iv. Nombre del Representante Sindical que lo asista, en su caso;
- v. Declaración que produzca el "trabajador" o la "trabajadora";
- vi. Nombre, puesto y generales de los testigos de cargo y descargo propuestos;
- vii. Las declaraciones del interesado o del Representante Sindical, a preguntas de la persona que instruya el acta;
- viii. Nombre, puesto y generales de los testigos de asistencia.

Deberá hacerse previamente, una relación pormenorizada de los hechos atribuibles al "trabajador" o "trabajadora" y demás pruebas que existan en relación a los mismos; en caso de que se agreguen documentos se hará constar esta razón, así como las manifestaciones que con respecto al contenido del acta expongan el interesado y el "Sindicato".

Las declaraciones de quienes intervengan en las actas serán expresadas con plena libertad, asentándose con la mayor fidelidad posible. Al finalizar la diligencia, el acta

será firmada por las personas que intervinieron, entregándose en ese acto, copia autógrafa de la misma al "trabajador" o "trabajadora" y al representante sindical, con el acuse de recibo correspondiente. En caso de que algunos de éstos o ambos se nieguen a firmar el acta, se hará constar esa circunstancia.

ARTÍCULO 112.- La inasistencia de las "trabajadoras" y los "trabajadores" o del representante sindical, debidamente notificados, no suspende la diligencia y en su caso, deberá hacerse constar en el acta tal circunstancia, agregándose los acuses de recibo correspondientes del citatorio que les fue entregado. Si las "trabajadoras" y los "trabajadores" no se presentan a la diligencia, pero acredita, a criterio del "Tribunal", la causa que motivó su inasistencia podrá ser citado nuevamente.

ARTÍCULO 113.- Concluida el acta administrativa, se enviará a la Unidad de Asuntos Jurídicos por conducto de la Secretaría Operativa de Administración, o por la Dirección General de Recursos Humanos, anexando las pruebas que se hubieran aportado, a fin de que se analice la procedencia de alguna medida disciplinaria o acción legal correspondiente para opinión jurídica que conforme a la "Ley" y estas "Condiciones" proceda.

La Secretaría Operativa de Administración o a la Dirección General de Recursos Humanos a su consideración determinará la aplicación de las medidas sugeridas, debiendo informar a la autoridad que instrumenta el acta, así como al "trabajador" o "trabajadora" y al "Sindicato".

TÍTULO SEXTO MEDIDAS DISCIPLINARIAS, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 114.- La medida disciplinaria es el acto de naturaleza laboral que, debidamente fundado en la "Ley" o en estas "Condiciones", impone el "Tribunal" por conducto del Órgano o autoridad competente que determine la "Ley Orgánica" o el "Reglamento interior", a las "trabajadoras" y los "trabajadores" que incurran en conductas irregulares previstas por aquellas. Las faltas de las "trabajadoras" y los "trabajadores", podrán dar lugar a las siguientes medidas disciplinarias:

- i. Amonestación verbal;
- ii. Amonestación escrita; y
- iii. Suspensión.

ARTÍCULO 115.- La amonestación verbal, consiste en hacer saber de forma expresa a las “trabajadoras” y los “trabajadores” la falta cometida en su trabajo, apercibiéndole de que no vuelva a incurrir en la misma conducta, se impondrá de manera formal ante dos testigos.

Se amonestará verbalmente a las “trabajadoras” y los “trabajadores”, que:

- a) Omita notificar con la debida oportunidad a las áreas administrativas, las incapacidades expedidas a su favor, por los médicos facultados para ello;
- b) No mantenga actualizado su expediente personal ante la Dirección General de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 116.- La amonestación escrita, es el documento dirigido a las “trabajadoras” y los “trabajadores”, cuando se compruebe que incurrieron en alguna de las irregularidades establecidas en las presentes "Condiciones" y que a criterio del "Tribunal", se deba corregir conminándolo a que modifique su conducta.

Dicha amonestación deberá estar fundada y motivada. Una copia de dicho documento será agregada al expediente personal de las “trabajadoras” y los “trabajadores”.

Se amonestará por escrito a las “trabajadoras” y los “trabajadores” que:

- a) Reincidan en las faltas que originaron una amonestación verbal;
- b) Propicien con su conducta malos entendidos entre las áreas de trabajo de este "Tribunal", o entre éste y otras autoridades;
- c) No realicen funciones con la debida eficiencia o diligencia que se requiera;
- d) Registren su asistencia impuntualmente y se presente a su lugar de trabajo con notoria demora;
- e) Se nieguen a comparecer ante autoridad competente, cuando sea requerido a declarar sobre hechos propios, o tenga conocimiento de hechos que alteren el orden o la disciplina en el centro de trabajo;
- f) No cumplan, por primera vez, con las obligaciones establecidas en el artículo 17, fracciones VIII, XIV; y en las prohibiciones señaladas en el artículo 18, fracciones II, III y V de las “Condiciones”.

ARTÍCULO 117.- La suspensión en el trabajo y en la remuneración, se impondrá a las “trabajadoras” y los “trabajadores” hasta por seis días, en los casos a que se refiere este artículo, escuchando previamente al interesado y al “Sindicato”.

Se impondrá suspensión a las “trabajadoras” y los “trabajadores”, cuando:

- a) Hayan acumulado una amonestación verbal y una escrita;
- b) Acumulen más de 6 faltas injustificadas por el período de un año, en cuyo caso la suspensión será de 3 días;
- c) Después de haber sido sancionados mediante una suspensión por faltas injustificadas, continúe con esta conducta, se le impondrá una suspensión hasta 6 días;
- d) No realicen sus funciones con la debida eficiencia o diligencia que se requiera, y haya sido amonestado anteriormente por este concepto;
- e) Se presenten a su centro de trabajo con notoria demora después de haber registrado su asistencia, no obstante haber sido amonestado por este concepto.

ARTÍCULO 118.- Las medidas disciplinarias que se impongan mediante este Capítulo, se harán saber por escrito a las “trabajadoras” y los “trabajadores” y al “Sindicato”, a fin de que puedan objetarlas ante el Órgano o autoridad que la emitió y por conducto de la Secretaría Operativa de Administración, dentro de un plazo de 10 días hábiles siguientes a la fecha en que le fueren comunicadas por escrito a la persona interesada. De toda la documentación que en estos casos se turne, quedará constancia en el expediente de las “trabajadoras” y los “trabajadores”. Las medidas disciplinarias, sus resultados y objeciones, se harán del conocimiento de las “trabajadoras” y los “trabajadores” y del “Sindicato”. La medida disciplinaria definitiva deberá ser dictada en un plazo no mayor a 30 días hábiles siguientes a la fecha en que surta efectos la medida disciplinaria impuesta.

La interposición de la inconformidad dentro del plazo correspondiente, tendrá efectos de suspender la medida disciplinaria.

CAPÍTULO SEGUNDO

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO O DE LA DESIGNACIÓN

ARTÍCULO 119.- La suspensión de los efectos del nombramiento, en términos del artículo 45 de la "Ley", dará lugar a que las "trabajadoras" y los "trabajadores", no puedan desempeñar sus funciones, ni percibir el salario de su cargo, durante el periodo en que persista la causa que la origina. Los efectos de la suspensión son:

- a) Para las "trabajadoras" y los "trabajadores", la suspensión en el ejercicio de sus derechos;
- b) Para el "Tribunal", dejar de utilizar los servicios de las "trabajadoras" y los "trabajadores" y la suspensión paralela de las obligaciones que respecto de éste le impone la "Ley" y estas "Condiciones".

En el caso de las "trabajadoras" y los "trabajadores" suspendidos en salarios y funciones, ellos y sus familiares seguirán teniendo la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que les proporcionará el "Tribunal" a través del "Instituto".

Para los efectos a que se contrae el párrafo anterior, "las y los trabajadores" pagarán la cuota correspondiente a la clínica del "Instituto", mensualmente, en la caja de la propia Institución, la cual les expedirá un recibo que exhibirán cada vez que requieran el servicio.

ARTÍCULO 120.- La suspensión temporal se origina cuando la situación de las "trabajadoras" y los "trabajadores" encuadre en alguno de los siguientes supuestos:

I. Enfermedad:

Cuando se compruebe con certificado médico, conforme al artículo 49 de estas "Condiciones", que el "trabajador" o "trabajadora" contrajo alguna enfermedad que signifique un peligro para las personas que trabajen en su entorno.

En este caso, la suspensión será una medida preventiva, a la que de inmediato seguirá la concesión de la licencia que proceda, de acuerdo con el artículo 111 de la "Ley" y comprenderá desde el primer día de inasistencia del "trabajador" o la "trabajadora".

Este reanudará sus labores una vez que desaparezca la causa de suspensión, lo que se comprobará con un nuevo certificado médico.

II. Arresto del "trabajador" o "trabajadora":

Cuando el arresto sea impuesto por la autoridad judicial o administrativa, la suspensión se mantendrá durante todo tiempo que dure el arresto.

III. Prisión preventiva:

Cuando la prisión preventiva del "trabajador" o "trabajadora", sea seguida de sentencia absolutoria, la suspensión opera tanto en funciones como en salario, a partir del momento de la detención del "trabajador" o "trabajadora" hasta que éste obtenga la libertad como consecuencia de dicha sentencia.

En este caso, el "trabajador" o "trabajadora", deberá presentarse a reanudar inmediatamente sus labores o avisar a la Sala de adscripción o a la Secretaría Operativa de Administración o de la Dirección General de Recursos Humanos, que se encuentra disponible para trabajar, pues de no hacerlo, sin causa justificada, la falta de la reanudación o del aviso dará origen a que se inicie el cómputo del término por abandono de empleo.

La suspensión decretada al "trabajador" o "trabajadora" sujeto a proceso por algún delito, subsistirá cuando se le dicte sentencia condenatoria, hasta en tanto el "Tribunal de Conciliación" dicte el laudo correspondiente y este haya causado efecto.

IV. Irregularidades durante su gestión en el manejo de fondos, recursos y valores:

El Órgano o autoridad competente que determine la "Ley Orgánica" o el "Reglamento Interior" podrán suspender en sueldo y funciones al "trabajador" o "trabajadora", hasta por sesenta días, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión en tanto se practica la indagatoria correspondiente. En caso de no comprobarse irregularidad alguna, deberán cubrirse los sueldos respectivos al "trabajador" o "trabajadora" por dicho periodo.

ARTÍCULO 121.- El Órgano o autoridad competente que determine la "Ley Orgánica" o el "Reglamento Interior", con fundamento en el artículo 46 fracción V, inciso a), c), e) y h), de la "Ley", podrán suspender los efectos del nombramiento, si con ello está conforme el "Sindicato". En caso contrario, el Órgano o autoridad competente podrá demandar, por conducto de la autoridad facultada legalmente para ello, ante el "Tribunal de Conciliación", la suspensión de los efectos del nombramiento, independientemente del cese del "trabajador" o "trabajadora".

CAPÍTULO TERCERO TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 122.- El nombramiento de las “trabajadoras” y los “trabajadores” dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para el “Tribunal”, por las causas señaladas en la “Ley”, en los siguientes casos:

- i. Por renuncia del “trabajador” o la “trabajadora” presentada por escrito ante la Secretaría Operativa de Administración o ante la o el Magistrado o Titular del Área a que está adscrito.

La renuncia no libera al “trabajador” o “trabajadora” de cumplir con las obligaciones establecidas en las presentes “Condiciones”.

- ii. Por abandono de empleo, cuando el “trabajador” o la “trabajadora”:
 - a) Se ausente del lugar de trabajo, sin causa justificada y por ese motivo deje de atender las funciones que le fueron encomendadas.
 - b) Sin causa justificada, no se presente a laborar en el lugar al que se le comisione.
 - c) Sin causa justificada, faltare a sus labores permanentes o transitorios, teniendo a su cargo el manejo de fondos o valores.
- iii. Por abandono sin causa justificada, de las labores técnicas de maquinaria y equipo de cómputo y con ello, ponga en peligro las instalaciones, la salud o la vida de las personas o provoque la suspensión o la deficiencia del servicio;
- iv. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;
- v. Por muerte del “trabajador” o la “trabajadora”;
- vi. Por incapacidad permanente del “trabajador” o la “trabajadora” física o mental, declarada por el “Instituto”, que impida el desempeño de sus labores.

ARTÍCULO 123.- Por resolución del “Tribunal de Conciliación”, en los casos siguientes:

1. Cuando el “trabajador” o la “trabajadora” incurra en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos

contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

Se entiende como falta de probidad u honradez, de manera ejemplificativa para los efectos anteriores:

- a) El incumplimiento del "trabajador" o la "trabajadora" de las obligaciones señaladas en el artículo 17, fracciones IV, VI, VII y X de estas "Condiciones".
 - b) Incurrir el "trabajador" o "trabajadora", en las prohibiciones establecidas en el artículo 18, fracciones VIII, IX, X, XII, XIII, XV, XVI, XVII, y XVIII de estas "Condiciones".
2. Cuando faltare el "trabajador" o la "trabajadora" por más de tres días consecutivos a sus labores, sin causa justificada;
 3. Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con trabajo;
 4. Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
 5. Por revelar los asuntos secretos o reservados que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo o bajo su custodia;
 6. Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad a las instalaciones del "trabajador" o la "trabajadora";
 7. Desobedecer reiteradamente y sin justificación, las ordenes que recibe de sus superiores;
 8. Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;
 9. Por falta comprobada de cumplimiento de estas "Condiciones". Se entiende por falta de cumplimiento, cuando el "trabajador" o la "trabajadora":
 - a) Tenga falta de asistencia injustificada por más de doce días al año;
 - b) Acumule más de tres suspensiones en su función y salario que le fueran impuestos como medidas disciplinarias, en el transcurso de un año;

- c) Omita o retrase deliberadamente el cumplimiento de sus obligaciones;
 - d) Retenga documentación intencionalmente u omita darle el trámite correspondiente;
 - e) Suspenda total o parcialmente sus labores en forma injustificada;
 - f) Instigue al personal a que deje de cumplir con sus obligaciones o cometa cualquier acto por la "Ley" y estas "Condiciones";
 - g) Dé resultados positivos en la práctica del examen antidoping.
10. Cuando permanezca en prisión como resultado de una sentencia ejecutoria.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Las "Condiciones" surtirán efecto a partir de la fecha de su depósito ante el "Tribunal de Conciliación".

SEGUNDO.- En un término no mayor de 60 días contados a partir de la fecha de depósito de estas "Condiciones", en el "Tribunal de Conciliación", el "Tribunal" y el "Sindicato" instalarán la Comisión de Seguridad e Higiene y la Comisión Mixta de Escalafón.

TERCERO.- Las presentes "Condiciones", serán revisadas en un término de tres años, contados a partir de la fecha de su depósito ante el "Tribunal de Conciliación", en los términos del artículo 87 de la "Ley".

Ciudad de México, a 28 de noviembre de 2023.

MAG. GUILLERMO VALLS ESPONDA
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL FEDERAL DE
JUSTICIA ADMINISTRATIVA

LIC. ERNESTO LEÓN SÁNCHEZ
SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO
NACIONAL DE TRABAJADORES DEL
TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA
ADMINISTRATIVA

MAG. JORGE OCTAVIO GUTIÉRREZ VARGAS
MAGISTRADO DE LA JUNTA DE GOBIERNO
DESIGNADO COMO ENLACE DEL SINDICATO
NACIONAL DE TRABAJADORES DEL
TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA
ADMINISTRATIVA

LIC. ALEJANDRO CRISANTOS TEJEDA
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS
DEL SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DEL TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

MTRO. HÉCTOR DE LA CRUZ
SECRETARIO OPERATIVO DE
ADMINISTRACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

LIC. MARÍA ANTONIETA VITE
SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN DEL
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA
ADMINISTRATIVA

LIC. ROXANA CARVAJAL SÁNCHEZ YARZA
DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS
HUMANOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE
JUSTICIA ADMINISTRATIVA

AURELIO SÁNCHEZ MARTÍNEZ
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS DEL
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA
ADMINISTRATIVA

MTRA. MARÍA EUGENIA HERNÁNDEZ
VILLASEÑOR
DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y
PRESUPUESTO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE
JUSTICIA ADMINISTRATIVA