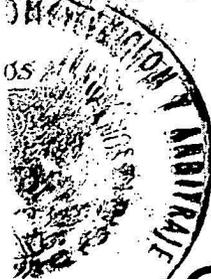
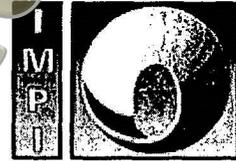




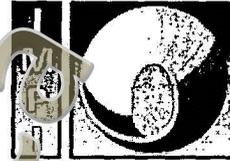
Instituto
Mexicano
de la Propiedad
Industrial



C.O.D.F.
CONSEJO GENERAL
DE
ERDO

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2010

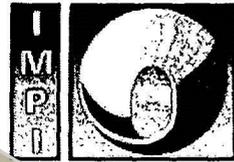
**Instituto
Mexicano
de la Propiedad
Industrial**



**INSTITUTO MEXICANO DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL**

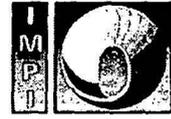
**SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL
INSTITUTO MEXICANO DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL**

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO



INDICE

CAPITULO I	DISPOSICIONES GENERALES	1
CAPITULO II	REQUISITOS DE ADMISION	2
CAPITULO III	DE LOS NOMBRAMIENTOS	4
III.I	SUSPENSION TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO	5
III.II	TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO	6
III.III	SALARIO	8
III.IV	MOVIMIENTOS DE PERSONAL	10
CAPITULO IV	DEL TRABAJO	10
IV.1	JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIA	10
IV.II	DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS	12
IV.III	INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO	17
IV.IV	RIESGOS DE TRABAJO	17
CAPITULO V	RELACIONES Y FACULTADES DEL DIRECTOR GENERAL	21
CAPITULO VI	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	23
VI.I	DERECHOS	23
VI.II	OBLIGACIONES	24
VI.III	PROHIBICIONES	26
VI.IV	PRESTACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES	27
VI.V	PREMIOS, ESTIMULOS Y RECOMPENSAS	29
CAPITULO VII	DE LAS COMISIONES MIXTAS	30
CAPITULO VIII	DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS	30
	TRANSITORIOS	34



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO INSTITUTO MEXICANO DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, tienen por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 87 al 91 de La Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

Artículo 2. En el IMPI, las relaciones laborales se regirán por:

- I. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- II. La Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
- III. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Los Trabajadores del Estado.
- IV. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

En lo no previsto por los ordenamientos mencionados y cuando conforme a derecho proceda, se aplicará supletoriamente y en su orden, La Ley Federal del Trabajo, El Código Federal de Procedimientos Civiles, Las Leyes del Orden Común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

En caso de contradicción entre las normas señaladas, se aplicará la más favorable al Trabajador.

Artículo 3. En las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán designados:

- I. El Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, como "EL IMPI".
- II. El Director General del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, como "El Titular".
- III. El Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, como "El Sindicato".
- IV. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "El Tribunal".
- V. La Procuraduría de la Defensa de Los Trabajadores al Servicio del Estado, como "La Procuraduría".
- VI. La Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, como "La Ley".
- VII. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Los Trabajadores del Estado, como "Ley del ISSSTE".
- VIII. La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, como "Ley de Responsabilidades".
- IX. Las Condiciones Generales de Trabajo, como "Las Condiciones".
- X. Los Trabajadores de Base del IMPI, como "Los Trabajadores" o "El Trabajador".
- XI. La Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, como "Ley de Premios".
- XII. Los Delegados Sindicales, como "Los Delegados".

Artículo 4. Los Trabajadores del IMPI, se clasificaran conforme al catálogo institucional de puestos establecidos dentro de su régimen interno, con base en lo señalado en El Catálogo General de Puestos y Tabulador de Sueldos del Gobierno Federal y en los términos de la Ley.

Artículo 5. El Sindicato estará representado por su Comité Ejecutivo Nacional quien acreditará su personalidad ante el IMPI con la copia certificada de su registro, expedida por el Tribunal. En su caso, los Delegados, en sus respectivas áreas de adscripción, representarán al Sindicato y acreditarán su personalidad ante el IMPI, con oficio expedido por el Comité Ejecutivo Nacional.

Artículo 6. El IMPI, reconoce como único representante de los intereses comunes de Los Trabajadores sindicalizados a El Sindicato, y en consecuencia, únicamente con los representantes autorizados tratará los asuntos que afecten a dichos Trabajadores. Respecto a los problemas de carácter individual de Los Trabajadores sindicalizados, el IMPI, tratará los asuntos respectivos por conducto del Comité Ejecutivo Nacional, y en su caso, con los Delegados, Los Trabajadores podrán tratarlos directamente ante las autoridades respectivas.

Los convenios que celebren Los Trabajadores con los servidores públicos competentes del IMPI que infrinjan lo establecido en las presentes Condiciones, o signifiquen renuncia de derechos, serán inexistentes.

Artículo 7. Para los efectos de estas Condiciones, en cuanto a asuntos de carácter general para personal del Distrito Federal, el IMPI estará representado indistintamente por el Titular de los Directores Generales Adjuntos, el Director Divisional de Administración, el Director Divisional de Asuntos Jurídicos y/o por los demás servidores públicos a quienes expresamente y por escrito, se delegue y otorgue dicha atribución.

Por lo que se refiere a los asuntos del personal de las oficinas establecidas o que se establezcan en los Estados de la República además de los servidores públicos anteriores, el IMPI estará representado por el Director Divisional de Oficinas Regionales.

Artículo 8. Las disposiciones, de este ordenamiento son obligatorias para los servidores públicos y Los Trabajadores del IMPI, tanto de oficinas centrales, como de las representaciones foráneas, incluyéndose en su caso Los Trabajadores por obra determinada o por tiempo fijo.

Artículo 9. Los Delegados tienen personalidad para representar en su caso, a Los Trabajadores de su unidad de adscripción, ante los servidores públicos respectivos. Asimismo, el Sindicato a través del Comité Ejecutivo Nacional, podrá autorizar por escrito a cualquier otro miembro de la cartera para representar a Los Trabajadores sobre el asunto que en dicho oficio se especifique, quien actuará coordinadamente con el representante de la cartera correspondiente y el Delegado Sindical de acuerdo a la materia de que se trate.

Artículo 10. El personal del IMPI será de base y de confianza. Son Trabajadores de confianza los incluidos en el artículo 5° fracciones I y II, incisos a), b), c), d), e), f), g), h), i) j) de La Ley, así como los que desempeñen aquellas plazas y puestos que al crearse hayan sido considerados de confianza, en la disposición legal que los formalizó.

Son Trabajadores de base, los no incluidos en el párrafo anterior y que por ello serán inamovibles, los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Quedan excluidos del régimen establecido de estas Condiciones los empleados de confianza en los términos de los artículos 5° y 8° de La Ley.

CAPITULO II REQUISITOS DE ADMISIÓN

Artículo 11. Para ingresar al IMPI, los aspirantes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Presentar solicitud en la forma que autorice el IMPI, la cual contendrá los datos necesarios para conocer sus condiciones personales, acompañada de curriculum vitae.
- II. Tener como mínimo 16 años de edad, siempre que no manejen fondos y valores. En el supuesto de que manejen éstos, el Trabajador deberá de contar con 18 años de edad cumplidos.



- III. Comprobar, mediante acta de nacimiento, ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso previsto en el artículo 9° de La Ley y cumplir previamente con lo dispuesto por La Ley General de Población.
- IV. Gozar de buena salud, no padecer enfermedades transmisibles o incapacidad que le impida desempeñar el puesto a que aspira.
- V. Cumplir con los requisitos de escolaridad y aptitudes señalados en el Profesiograma del Catálogo Institucional de Puestos del IMPI, para cada puesto.
- VI. Presentar Certificado de Primaria, Secundaria, Medio Superior o Superior, según el nivel de estudios cursados.
- VII. Presentar los exámenes de admisión que el IMPI determine por conducto de la Dirección Divisional de Administración, y obtener la calificación aprobatoria de los mismos.
- VIII. No estar inhabilitado en los términos de La Ley de Responsabilidades.
- IX. Presentar original y copia del Registro Federal de Contribuyentes. (RFC), dentro de los 3 días hábiles siguientes a su ingreso.
- X. Presentar la Constancia de retención de Impuesto Sobre la Renta del empleo anterior o informar por escrito si no se cuenta con ella.
- XI. Presentar en su caso, la Cartilla Liberada del Servicio Militar Nacional, o acreditar que se está cumpliendo con el mismo.
- XII. Manifestar, bajo protesta de decir verdad, si desempeña o no otro empleo o comisión dentro de la Administración Pública Federal y en caso afirmativo, su ingreso quedará condicionado hasta en tanto se autorice la compatibilidad de empleos correspondiente.
- XIII. Presentar Registro de Afiliación al Gobierno Federal o Constancia de no Registro de Afiliación expedida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- XIV. Manifestar bajo protesta de decir verdad que no tiene familiares en el IMPI que dependan o de quien dependa jerárquicamente.
- XV. Protestar mediante escrito, guardar Las Leyes que emanen de La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- XVI. Presentar el último comprobante del SAR y/o escrito en el que se informe que no cuenta con ese documento.
- XVII. Informar por escrito si labora en otra Dependencia o Entidad y/o en el Sector Privado.
- XVIII. Presentar la Clave Única de Registro de Población. (CURP), dentro de los 3 días hábiles siguientes a su ingreso.
- XIX. Presentar acta de matrimonio (En su caso).
- XX. Presentar acta de nacimiento de los hijos (En su caso).
- XXI. Presentar acta de nacimiento de los padres, abuelos o dependientes económicos (En su caso).

Asimismo, se deberán requisitar los formatos de designación del Seguro Institucional y SAR, así como el Contrato de Apertura de la Cuenta Bancaria donde se realizarán los depósitos del pago de sueldos. Los requisitos anteriores deberán comprobarse con los documentos correspondientes, o por los medios que el IMPI estime pertinentes y conforme al procedimiento que se fije a través del instructivo, el que será dado a conocer al Sindicato para su debida observancia.

Artículo 12. En el caso del personal de la rama profesional, los aspirantes deberán acreditar esta calidad con Cédula Profesional expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública o el permiso otorgado por esta misma Dependencia a los pasantes.

Artículo 13. Cuando existan dos o más candidatos para un mismo puesto que cubran los requisitos mencionados en el artículo 11, el IMPI dará preferencia, a las propuestas por el Sindicato, a quien represente la única fuente de ingreso familiar, a aquellos que con anterioridad hubieran prestado satisfactoriamente sus servicios a la Institución y a los hijos de sus Trabajadores.

CAPÍTULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 14. El Nombramiento es el documento jurídico por el cual se formaliza la relación laboral, entre El Titular y el Trabajador, que obliga al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en La Ley.

La falta de Nombramiento no implica la inexistencia de la relación laboral, si ésta se prueba con otros medios idóneos.

Artículo 15. Ninguna persona podrá empezar a prestar sus servicios al IMPI, si previamente no le ha sido expedido el correspondiente Nombramiento, por el servidor público facultado para ello y cubiertos los requisitos señalados en el artículo 11.

Artículo 16. Cuando el Trabajador haya cumplido con los requisitos de admisión señalados y se le designe para ocupar el puesto correspondiente, firmará su Nombramiento; y el IMPI le proporcionará los elementos necesarios para que conozca de manera precisa la organización del IMPI.

Artículo 17. En caso de movimientos escalafonarios, el IMPI expedirá por escrito Los Nombramientos correspondientes a favor de quienes dictamine la Comisión Mixta de Escalafón en un plazo no mayor a 15 días hábiles a partir de que esté liberada la plaza y serán otorgados por el Director General, o por el servidor público facultado para ello, proporcionando copia al interesado y al Sindicato.

Una vez que el IMPI cuente con la totalidad de los requisitos estipulados en las presentes Condiciones, así como los establecidos por las diversas autoridades competentes, para efectuar el movimiento de un Trabajador, expedirá el pago en un lapso no mayor de 30 días hábiles.

Artículo 18. Los Trabajadores presentarán sus servicios de acuerdo a su Nombramiento.

Artículo 19. Los Nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, fecha y Registro Federal de Contribuyentes.
- II. Los servicios que deban prestarse, lo que se determinarán con la mayor precisión posible, conforme al Catálogo Institucional de Puestos del IMPI.
- III. El carácter del Nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.
- IV. La duración de la jornada de trabajo y el horario en que deba cubrirse.
- V. El salario y demás prestaciones que debe percibir el Trabajador.
- VI. La adscripción en que prestará sus servicios, entendiéndose por tal, el lugar y centro de trabajo.
- VII. Código y nombre del puesto y nivel del tabulador.
- VIII. En su caso, el número de dictamen escalafonario cuando se trate de Nombramientos de carácter definitivo o provisional.
- IX. Firma de conformidad del Trabajador.

Artículo 20. El carácter de Los Nombramientos podrá ser: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

- I. Son Nombramientos definitivos los que se expidan para ocupar una plaza que queda sin titular, por renuncia, jubilación, muerte del Trabajador o puestos de nueva creación, previo dictamen escalafonario.

- II. Son Nombramientos interinos, los que se otorgan para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses.
 - III. Son Nombramientos provisionales, los que se expidan a un Trabajador que debe ocupar una vacante temporal mayor de seis meses, conforme al proceso escalafonario. También se consideran provisionales, Los Nombramientos que se expidan para ocupar plazas reclamadas ante el Tribunal y su provisionalidad durará hasta que dicho Tribunal resuelva en definitiva.
 - IV. Son Nombramientos por tiempo fijo, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales.
 - V. Son Nombramientos por obra determinada los que se otorgan para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada que por su naturaleza no es permanente, la duración de la relación en este caso, será mientras se realice la obra materia del Nombramiento.
- Los Nombramientos interinos, por tiempo fijo y por obra determinada no crean derechos escalafonarios.

Artículo 21. Las plazas de última categoría, de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos, con motivo de las vacantes que ocurrieren, serán cubiertas en un 50% libremente por el Titular y el restante 50% por los candidatos que proponga el Sindicato, en los términos que establece La Ley.

Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes, deberán reunir los requisitos señalados en estas condiciones para ingresar al IMPI, así como las establecidas en los perfiles requeridos para su ingreso en cada puesto.

Artículo 22. Los Nombramientos para ingresar al IMPI, quedarán sin efecto si los interesados no toman posesión de su empleo, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se indique en los mismos y que se haya notificado personalmente a los interesados, salvo en los casos en que dicho plazo sea ampliado a juicio del Titular, por caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 23. En ningún caso podrá considerarse prorrogado un Nombramiento que haya sido expedido por tiempo fijo; si subsisten las causas que dieron origen a la designación, el Titular expedirá un nuevo Nombramiento por el tiempo que considere suficiente para el cumplimiento del objeto del trabajo encomendado.

Artículo 24. Los Trabajadores de base del IMPI no podrán ser afectados en cuanto a lo siguiente:

- I. Plaza y nivel;
- II. Salario;
- III. Puesto y funciones; y
- IV. Lugar de adscripción.

Con relación a las fracciones I, II Y III de este artículo, los únicos movimientos que se podrán hacer, serán los que beneficien a Los Trabajadores, siempre y cuando manifiesten su conformidad.

Tratándose de la fracción IV, se estará a lo dispuesto por el artículo 49 de las presentes Condiciones.

III.I SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Artículo 25. Son causas de suspensión temporal de los efectos del Nombramiento:

- I. Que El Trabajador contraiga alguna enfermedad transmisible u otra que ponga en peligro la salud, la seguridad o la vida de las personas que trabajan cerca de él o la del público al que atienda, previo dictamen médico del ISSSTE.

- II. La prisión preventiva del Trabajador seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por Autoridad Judicial o Administrativa, a menos que tratándose de arresto el Tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del Trabajador.
- III. Los Trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores y bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el Titular, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelve lo conducente.

Para los efectos del numeral 3 de este artículo, El Trabajador sujeto a investigación deberá entregar todo lo relativo al desempeño de sus funciones, al sustituto que se designe y/o a los inspectores o auditores que practiquen las investigaciones. El propio Trabajador queda obligado a concurrir a sus labores cuando se le solicite, para hacer las aclaraciones o explicaciones que exija la investigación correspondiente. Si transcurrido el término de sesenta días naturales no se actúa conforme a derechos proceda en contra del Trabajador, se le reincorporará en el ejercicio de sus funciones atendiendo siempre a lo dispuesto por el artículo 46 de La Ley, cubriéndole el IMPI el importe de sus salarios dejados de percibir durante la suspensión.

La suspensión temporal de los efectos del Nombramiento del Trabajador, no significa el cese del mismo.

III. TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Artículo 26. El cambio de servidores públicos en el IMPI no afectará los derechos de Los Trabajadores.

Artículo 27. Los Trabajadores serán inamovibles, los de nuevo ingreso lo serán después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Para los efectos de este documento, se entiende por inamovilidad el derecho de Los Trabajadores, de no ser separados del servicio sino por las causas determinadas en La Ley y en estas Condiciones.

Artículo 28. Ningún Trabajador podrá ser cesado sino por justa causa; en consecuencia, El Nombramiento de Los Trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Titular por las siguientes causas:

- I. Por renuncia, por abandono de empleo, o repetidas faltas injustificadas a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo o a la atención de personas que ponga en peligro esos bienes y que causen la suspensión o deficiencia de un servicio o que ponga en peligro la vida y la salud de las personas, en los términos que señalan estas Condiciones, así como las disposiciones que de ella se derivan.
- II. Por conclusión del término o de la obra determinada.
- III. Por muerte del Trabajador.
- IV. Por incapacidad permanente del Trabajador física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, previo dictamen médico en los términos de La Ley del ISSSTE.
- V. Por resolución del Tribunal en los siguientes casos:
 - A) Cuando El Trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes y compañeros, o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
 - B) Por inasistencia a sus labores sin causa justificada por mas de tres días hábiles consecutivos.
 - C) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
 - D) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

- E) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- F) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o Dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.
- G) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores, en todo lo concerniente al puesto que desempeña.
- H) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes, sustancias psicotrópicas o drogas enervantes, previo dictamen médico.
- I) Por incumplimiento comprobado de las presentes Condiciones, y
- J) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción El Trabajador que diera motivos para la terminación de los efectos del Nombramiento podrá ser desde luego, suspendido en su trabajo, si con ello estuviera conforme el Sindicato; pero si no fuere así el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar por escrito, la remoción del Trabajador a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa, hasta que sea resuelto en definitiva por el Tribunal.

Artículo 29. Para la correcta interpretación de la fracción I del artículo anterior, se estará a lo siguiente:

- I. Se considerará consumado el abandono de empleo, cuando El Trabajador no asista a sus labores seis días hábiles consecutivamente, sin causa justificada y dará lugar a su baja sin responsabilidad para el Titular.

Cuando El Trabajador no reanude la asistencia a sus labores sin causa justificada dentro de los cinco días hábiles siguientes al término de un periodo de vacaciones, de una licencia legalmente autorizada y de una incapacidad expedida por el ISSSTE, se considerará abandono de empleo.

Cuando El Trabajador no se presentara al desempeño de la comisión que el IMPI le confiere en lugar distinto al de su adscripción, sin causa debidamente justificada, se considerara abandono de empleo.

- II. Se da el abandono de labores técnicas del Trabajador, por su retiro sin autorización o por la negligencia en el desempeño de sus labores, dentro del horario de las mismas cualquiera que sea el tiempo, si su ausencia o negligencia causa la suspensión o deficiencia de un servicio.

Artículo 30. En los casos de abandono de empleo o repetida falta injustificada de labores técnicas en el centro de trabajo del empleado, ante la presencia e intervención del jefe del Trabajador, del Sindicato, de dos testigos de asistencia y cuando sea posible del propio Trabajador, se procederá a levantar el acta respectiva.

En esta se asentarán las declaraciones de los testigos a quienes consten los hechos, en su caso, la ausencia del Trabajador; los datos concernientes al peligro a que estuvieron sujetos los bienes, salud o vida de las personas; o la suspensión o deficiencia del servicio; o bien, las fechas en que El Trabajador incurrió en repetidas faltas injustificadas y en general datos y pruebas que acrediten la irregularidad que le sea imputable.

En caso que El Trabajador y representante sindical se encuentren presentes, tendrán la oportunidad de alegar lo que a su derecho convenga y presentar en el acto las pruebas de que



dispongan, el acta será firmada por quienes intervengan y se entregará copia de la misma al Sindicato, al Trabajador y al IMPI, al término de la actuación administrativa.

Artículo 31. En los casos a que se refiere la fracción V del Artículo 46 de La Ley, el Director Divisional de Administración o quien desempeñe las funciones relativas al control de personal del IMPI, procederá a levantar el acta administrativa en los términos del artículo 46 bis del citado ordenamiento legal, debiendo entregar con dos días hábiles de anticipación los citatorios correspondientes al representante sindical respectivo y al Trabajador; en estos citatorios se precisará objeto, fecha, hora y lugar determinados para la celebración de la diligencia.

Artículo 32. En la diligencia deberán intervenir los testigos de cargo a quienes les consten los hechos o que proporcionen datos o informes relativos a las irregularidades atribuibles al Trabajador; testigos de descargo que El Trabajador proponga, y además deberá haber dos testigos de asistencia que darán fe de lo actuado.

En todo caso deberá observarse el procedimiento establecido en el Artículo 46 bis de La Ley.

Artículo 33. La inasistencia del Trabajador o del representante sindical debidamente notificados, no suspenderá la diligencia. En su caso, deberá hacerse constar en ella tal circunstancia, agregándose los acuses de recibo correspondientes del citatorio que les fue entregado conforme a lo dispuesto en el Artículo 31 de estas Condiciones.

En caso de que El Trabajador no se presente a la actuación y acredite ante el IMPI, la causa de fuerza mayor que motivo su inasistencia, deberá ser citado nuevamente.

Artículo 34. En los casos de terminación de los efectos del Nombramiento a que se refiere el Artículo 28 fracción V de las presentes Condiciones, la baja deberá ser dictada por el titular o el servidor público que estuviere facultado para ello con base en la resolución del Tribunal, comunicada al Trabajador y al Sindicato.

III.III SALARIO

Artículo 35. El salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al Trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Los niveles de salario del tabulador que consignan salarios equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente este, llevándose a cabo consecuentemente la retabulación que corresponda, por el Titular y el Sindicato.

Artículo 36. Para trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder salario igual, sin que pueda ser modificado por razón de sexo o nacionalidad.

Artículo 37. En ningún caso el salario que pague el IMPI podrá ser inferior al mínimo legal, procediendo en caso de modificación de éste a realizar los ajustes correspondientes al tabulador.

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, Los Trabajadores tendrán derecho al pago de una prima quinquenal como complemento a su salario, en los términos del Artículo 34 de La Ley. El Trabajador presentará las hojas de servicios de otras Dependencias para computar sus años de servicio efectivo. El IMPI hará el cómputo y el pago de este concepto automáticamente.

En caso de que el IMPI cuente con la documentación correspondiente y que esta prima no se pague con la oportunidad en forma automática, se cubrirá la retroactividad del ejercicio presupuestal.

Artículo 38. El salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catalogo institucional de puestos y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en el presupuesto de egresos respectivo.

Artículo 39. La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior, no podrá ser disminuida durante la vigencia del presupuesto de egresos a que corresponda.

Artículo 40. Los pagos se efectuarán en el lugar en que Los Trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda de curso legal, en cheques, o mediante depósito bancario en cuentas expresamente abiertas para cada uno de ellos, con el banco designado por el IMPI y dentro de las horas de oficina, por quincena o la víspera, cuando la fecha destinada al efecto sea festiva, de conformidad con el calendario elaborado para tales efectos por el Titular. Si por alguna circunstancia la remuneración de un Trabajador esta comprendida en una unidad administrativa diferente a aquella en donde preste directamente sus servicios y no se haya radicado el pago de la misma, se le darán las facilidades necesarias dentro de las horas de trabajo para efectuar el cobro.

Artículo 41. En los días de descanso obligatorio y en los periodos de vacaciones, Los Trabajadores recibirán su salario íntegro; si el salario se paga por unidad de obra, se promediara el correspondiente al último mes.

Artículo 42. Los Trabajadores que laboren durante los días domingo tendrán derecho a un pago adicional de un 25% por lo menos, sobre el monto de su salario presupuestal de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 43. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de Los Trabajadores, en los siguientes casos:

- I. Por deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores o perdidas debidamente comprobadas.
- II. por cobro de Cuotas Sindicales o de aportación de fondos para La Constitución de cooperativas y de cajas de ahorro siempre que El Trabajador hubiere manifestado previamente de una manera expresa su conformidad.
- III. De los descuentos ordenados por el ISSSTE, con motivo de obligaciones adquiridas por Los Trabajadores.
- IV. Por los descuentos ordenados por autoridad competente, para cubrir los alimentos que fueren exigidos al Trabajador.
- V. Para cubrir obligaciones a cargo del Trabajador, en las que haya consentido derivadas del uso o de la adquisición de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante Fideicomiso en Institución Nacional de Crédito autorizada al efecto.
- VI. Para pago de abonos para cubrir prestamos 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 El Trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

El total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V, VI señaladas.

Artículo 44. Es nula la cesión de salario a favor de tercera persona, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

El salario se pagará directamente al Trabajador y solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado para que lo reciba en su nombre, mediante carta-poder suscrita por dos testigos, debidamente autorizada por el Director Divisional de Administración y/o el Subdirector Divisional de Recursos Humanos.

En caso de fallecimiento del Trabajador, la autoridad laboral competente será la encargada de determinar que persona o personas tienen el carácter de beneficiario.

Artículo 45. Los Trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del quince de diciembre y el otro 50% a más tardar el quince de enero y que será equivalente a 40 días de las percepciones comprendidas en la partida 1103 "Sueldos Compactados" del Clasificador por Objeto del Gasto, cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que El Trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año.

III.IV. MOVIMIENTOS DEL PERSONAL

Artículo 46. Para efectos de estas Condiciones, se entiende por movimiento de personal, todo cambio en el puesto o lugar de adscripción del Trabajador, mediante promoción, transferencia o permuta.

Artículo 47. En todo cambio de adscripción que el IMPI ordene, en los términos del Artículo 16 de La Ley, se tomara en cuenta la opinión del Sindicato.

Artículo 48. Los movimientos a que se refieren los artículos anteriores se normarán por las presentes Condiciones y por el Reglamento de Escalafón.

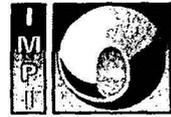
Artículo 49. Los Trabajadores sólo podrán ser cambiados de adscripción a una unidad administrativa diversa a la de su ubicación, por las siguientes causas:

- I. Por ascensos en virtud de aplicación que haya hecho El Trabajador.
- II. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas.
- III. Por desaparición del centro de trabajo.
- IV. Por permuta debidamente autorizada.
- V. A solicitud del Trabajador debidamente justificada.
- VI. Por fallo del Tribunal.
- VII. En los casos de movilización mayor de seis meses o por tiempo indefinido, se concederá al interesado los días necesarios para su traslado.

CAPITULO IV DEL TRABAJO

IV.I JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 50. La jornada de trabajo no podrá exceder del máximo establecido por La Ley. Para los efectos de estas Condiciones, se entiende por jornada de trabajo, el tiempo establecido por el IMPI durante el cual El Trabajador le presta sus servicios, con base en su Nombramiento.



Artículo 51. La duración máxima de la jornada de trabajo en el IMPI será de 7 horas.

Artículo 52. Es jornada diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas; nocturna, comprendida entre las veinte y las seis horas; y mixta, la que comprende periodos de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en un caso contrario se considerará como jornada nocturna.

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario y nunca podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas a la semana, las que se pagarán con un ciento por ciento más de salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

Artículo 53. El horario de trabajo que deberá observarse en el IMPI es de las ocho a las quince horas en los niveles OB01 al OB04 y de las ocho a las quince cincuenta horas en los niveles OB05 al OB06.

Artículo 54. El IMPI por conducto de la Dirección Divisional de Administración, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, podrá autorizar la fijación de horarios de trabajo distintos a los anteriores suscritos en las necesidades del servicio en las unidades administrativas que lo requieran, en todas las jornadas diurna comprendida entre las 7:00 A.M. y las 7:00 P.M., no será menor a 7 horas, mixta o nocturna no será menor de 6 horas.

Artículo 55. Para la entrada a sus labores y registro de asistencia a que se refieren los artículos 53 y 60 de estas Condiciones, se concede al Trabajador una tolerancia de treinta minutos, después de la hora señalada para iniciarlas.

Artículo 56. A Los Trabajadores que laboren jornada mixta o nocturna, se les concederá exclusivamente una tolerancia de quince minutos, sin retardo.

Artículo 57. Incurrirá en retardo, Los Trabajadores que se presenten al desempeño de sus labores con posterioridad al margen de tolerancia y hasta veinte minutos después de terminado éste.

Artículo 58. A las madres Trabajadoras con hijos hasta de 12 años de edad, una vez transcurridos los márgenes de tolerancia y retardo, se les concede una tolerancia adicional sin retardo, de diez minutos.

Las madres Trabajadoras presentarán ante la Dirección Divisional de Administración, los documentos que acrediten que sus hijos son menores de 12 años.

Artículo 59. Cuando por cualquier circunstancia no apareciere el nombre de un Trabajador en los registros de asistencia o en la tarjeta de control correspondiente, deberá el interesado dar aviso inmediato a la Dirección Divisional de Administración.

Artículo 60. El registro de asistencia del personal, se hará mediante la huella digital personalizada, en caso de falla del sistema, se hará el registro correspondiente que determine la Dirección Divisional de Administración, la que deberá ser firmada al inicio y al término del periodo que comprenda, o por cualquier otro sistema que dispone el IMPI, los que deberán contener el nombre de la unidad administrativa, el nombre del Trabajador, la fecha y horario. Para efecto, se instalaran en los lugares más visibles cercanos y de fácil acceso para Los Trabajadores.

Artículo 61. La jornada de trabajo se desarrollara por regla general de lunes a viernes.

Artículo 62. En las jornadas nocturnas no se utilizarán mujeres, ni menores de dieciséis años.

Artículo 63. En los casos de siniestro o riesgo inminente, en los que peligre la vida del Trabajador, la de sus compañeros, la de sus jefes o la existencia misma del centro de trabajo, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable por evitar esos males y sin percibir salario doble, sino sencillo.

Artículo 64. Se considerará como falta injustificada de asistencia del Trabajador y por consiguiente no tendrá derecho al pago de salario correspondiente a esa jornada, en los siguientes casos:

- I. Cuando sin causa injustificada registre su entrada después de transcurridos los márgenes de tolerancia y retardo.
- II. Cuando no registre su entrada o su salida.
- III. Si El Trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria sin autorización de sus superiores, aun cuando regrese para registrar su salida.

Cuando El Trabajador haya registrado su asistencia después de las 8:30 a.m. y por necesidades del servicio, a criterio de su jefe inmediato se queda a laborar, deberá reponer el tiempo ese mismo día a partir del retardo, para que no se le considere como falta injustificada. Lo anterior no deberá exceder de dos veces en un mes.

Artículo 65. El Trabajador que no pueda concurrir a sus labores por enfermedad, deberá reportarlo el mismo día por sí o por medio de otra persona a la Dirección Divisiva de Administración y a su unidad de descripción entre las 8:00 y las 10:30 horas proporcionando el nombre del empleado, calle y número, número interior del departamento, calles transversales a su domicilio, colonia y código postal. En caso de imposibilidad de hacerlo, dentro de las 24 horas siguientes a su reincorporación, deberá presentar la documentación comprobatoria de dicho estado.

Artículo 66. Las faltas de asistencia a que se refieren los dos artículos precedentes, pueden ser justificadas o dispensadas por los servidores públicos autorizados de la unidad administrativa a la que este adscrito El Trabajador, otorgándose como licencias con goce de sueldo, en los términos del Artículo 77 de estas Condiciones.

Artículo 67. Los Titulares de las distintas unidades administrativas reportaran a la Dirección Divisiva de Administración las incidencias, inasistencias, retardos, así como el personal que se ausente de sus labores sin autorización, indicando el tiempo que duró su ausencia, dentro de los diez días siguientes al mes de que se trate.

IV. II DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 68. Por cada cinco días de labores, El Trabajador disfrutara de dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de su salario. Cuando por necesidades del servicio El Trabajador no pueda tomar sus descansos en esos días, lo hará en la semana siguiente, procurando que sean continuos, pagándose la prima a que alude el Artículo 42 de estas Condiciones.

Artículo 69. Serán días de descanso obligatorio en el IMPI:

- I. Las fechas cívicas consideradas en el calendario oficial: enero 1, febrero 5, marzo 21, mayo 1 y 5, septiembre 16, noviembre 20, diciembre 25 y diciembre 1 de cada seis años, coincidente con la toma de posesión del Ejecutivo Federal y el que determinen Las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.
- II. Los que se decreten por el Gobierno Federal.
- III. Los que se conceden por el IMPI.

En los días señalados Los Trabajadores gozaran de las prestaciones estipuladas en las presentes Condiciones.

Artículo 70. Los Trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si por necesidades del servicio lo hacen, será con base en su Nombramiento y el IMPI los compensará conforme a lo previsto en el Artículo 73 de La Ley Federal del Trabajo, aplicado supletoriamente, es decir, salario doble por el día trabajado, independientemente al salario que le corresponde por el descanso.

Artículo 71. Las Trabajadoras disfrutarán de tres meses de descanso para el parto, este periodo podrá distribuirse de la siguiente manera: un mes antes y dos después de la fecha que el médico del ISSSTE señale como probable para el alumbramiento.

Si durante la licencia a que se refiere el párrafo anterior el alumbramiento ocurre anticipadamente a la fecha probable señalada por el médico, no significará disminución de los tres meses de licencia, aun siendo alumbramiento prematuro.

Durante el periodo de lactancia, tendrán derecho a su elección a dos periodos de descanso diario de treinta minutos cada uno, o uno de una hora, para alimentar a sus hijos por el lapso de un año, contado a partir de la fecha del parto.

Artículo 72. Los Trabajadores que tengan mas de seis meses consecutivos de servicios, disfrutaran de dos periodos de vacaciones de diez días laborales cada uno en un periodo de 365 días, con todas las prestaciones correspondientes, incluyendo la prima vacacional equivalente al 50% asorda a las disposiciones legales aplicables.

Artículo 73. Cuando por necesidades del servicio, El Trabajador tenga que laborar en alguno de sus periodos vacacionales, podrá disfrutar durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrutar de ese descanso, aun cuando se una con el siguiente periodo vacacional.

Artículo 74. Los periodos de vacaciones serán escalonados; se fijarán por el IMPI y el Sindicato. En igualdad de condiciones, Los Trabajadores de mayor antigüedad tendrán derecho preferente para elegir entre los roles vacacionales que se establezcan.

Asimismo, a petición del Sindicato podrá gestionar las ausencias de Los Trabajadores a cuenta de vacaciones por conducto de la Subdirección Divisional de Recursos Humanos, en base al programa de vacaciones.

Artículo 75. Los Trabajadores que durante el periodo de vacaciones estén incapacitados o se incapaciten por enfermedad, tendrán derecho a que se les repongan los días de vacaciones que estuvieren incapacitados, una vez concluida la enfermedad.

Artículo 76. Los Trabajadores podrán disfrutar de dos clases de licencias: con o sin goce de sueldo.

Artículo 77. El IMPI concederá doce días económicos a todos Los Trabajadores que tengan una antigüedad superior a seis meses, en un periodo de 365 días.

El Trabajador tendrá derecho al pago de los días económicos no utilizados, que le será entregado durante los treinta días del año siguiente al que se generó su derecho, siempre y cuando no haya causado baja en el IMPI, durante el mismo. En el caso de que El Trabajador sea promovido a un puesto de confianza antes de que se genere el derecho al pago de los días económicos no utilizados, se le pagara los días correspondientes, calculando uno por mes, hasta el mes que fue promovido.

Versión Pública



El Trabajador deberá solicitar los días económicos con una anticipación mínima de 48 horas, aun cuando se una con los días de descanso semanal. Cuando el caso lo amerite, el trámite podrá realizarse posteriormente.

A solicitud del Trabajador, el Sindicato podrá otorgar un día económico que le corresponda a éste, de común acuerdo con el superior jerárquico, haciéndolo del conocimiento a la Subdirección Divisional de Recurso Humanos.

El Coordinador Departamental está facultado a otorgar hasta tres días económicos que le corresponda al Trabajador en forma continua.

El Subdirector Divisional podrá autorizar hasta 4 días económicos en forma continua.

El Director Divisional esta facultado para autorizar hasta seis días económicos en forma continua. La suma de los días económicos no podrá exceder al número de días a que tiene derecho El Trabajador.

Sólo el Jefe y los Directores Generales Adjuntos, podrán autorizar en casos excepcionales y debidamente justificados, días económicos por periodos mayores a los que le corresponda al Trabajador con sujeción a lo dispuesto por el artículo 47, fracción X, de La Ley de Responsabilidades.

Tratando de las representaciones foráneas del IMPI, los servidores públicos de mandos medios y superiores, están facultados para otorgar los días económicos en las condiciones citadas, de conformidad con el nivel jerárquico homólogo al que correspondan sus puestos.

Artículo 78. El IMPI otorgará licencia con goce de sueldo por una sola vez a Los Trabajadores que contraigan nupcias de acuerdo a lo siguiente:

15 días hábiles a Los Trabajadores con antigüedad mínima de un año y un pago equivalente a treinta días del salario respectivo.

El Trabajador deberá solicitar previamente la licencia con una anticipación de diez días hábiles, y entregará al IMPI con oportunidad copia certificada del acta de matrimonio.

Artículo 79. El IMPI concederá licencia sin goce de sueldo a Los Trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad en los términos de los presentes Condiciones en los siguientes casos:

- A. Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en Dependencia diferente a la de su adscripción.
- B. Para desempeñar cargos de elección popular.
- C. Por razones de carácter personal del Trabajador.
- D. Para ocupar una plaza de confianza en el IMPI.

Artículo 80. En caso de enfermedades no profesionales se aplicará lo previsto en los artículos 111 de La Ley Federal Burocrática y el correspondiente de La Ley del ISSSTE.

Artículo 81. En los casos de riesgos profesionales se estará a lo que dispongan Las Leyes respectivas.

Artículo 82. Cuando El Trabajador se sintiese enfermo durante su jornada de trabajo, el jefe inmediato o el Servicio Médico del IMPI, podrán autorizarle su salida, pero al reanudar deberá exhibir la constancia de incapacidad expedida por el ISSSTE.

Artículo 83. Cuando un Trabajador se reporte enfermo y al efectuarse la visita domiciliaria no se le encuentre, por causas imputables al propio Trabajador, o si a juicio del médico no hubiere impedimento para asistir a sus labores no le será justificada la falta, sin perjuicio del descuento correspondiente.

Artículo 84. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, El IMPI tomando en cuenta la opinión del Sindicato, concederá licencias sin goce de sueldo a Los Trabajadores en los casos y términos siguientes:

- A. Hasta por 30 días al año, a quienes tengan de seis meses a un año de servicio.
- B. Hasta por 60 días al año, a quienes tengan de uno a dos años de servicio.
- C. Hasta por 120 días al año, a quienes tengan de tres a cinco años de servicio.
- D. Hasta por 180 días al año, a los que tengan una antigüedad mayor de cinco años de servicio.

La antigüedad a que se refiere este artículo será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados al IMPI.

Artículo 85. Las licencias concedidas en los términos del Artículo anterior, tendrán el carácter de irrenunciables, siempre y cuando estén solicitadas y resueltas en los términos previstos en este ordenamiento, en consecuencia quien obtiene una licencia de esta naturaleza queda obligado a disfrutarla, salvo que no se hubiere designado Trabajador interino que cubra su vacante y obtenga autorización del IMPI, en cuyo caso no podrá reanudar sus labores.

Artículo 86. El Trabajador que solicite una licencia, permiso o tolerancia, podrá disfrutarla a partir de la fecha en que se le concedió siempre que sea notificado antes de dicha fecha.

Para las licencias que se soliciten en los términos de estas Condiciones, El Trabajador deberá presentar su solicitud en la Subdirección Divisonal de Recursos Humanos de la Dirección Divisonal de Administración con tres días hábiles de anticipación a la fecha en que se surtirá efectos la licencia.

El IMPI deberá resolver en un término no mayor de tres hábiles a partir de la fecha en que recibió la solicitud. En caso de que no exista la respuesta correspondiente, se tendrá por concedida la licencia.

Artículo 87. El Derecho al disfrute de las licencias se genera por una sola vez en un ciclo de trescientos sesenta y cinco días y se podrá solicitar para gozarlas continua o discontinuamente.

Artículo 88. Para poder obtener la prórroga de una licencia en su caso, se deberá solicitar cuando menos quince días antes del vencimiento de la licencia respectiva, en la inteligencia de que, de no concederse la prórroga de manera expresa, se deberá reintegrar a su trabajo precisamente al término de la licencia original.

Para los efectos de este Artículo, Los Trabajadores tendrán derecho a prorrogar hasta en tres ocasiones y en los mismos términos, la licencia original; una vez concluido el periodo de la ultima prórroga, El Trabajador deberá reincorporarse a sus labores teniendo derecho a solicitar una nueva licencia una vez transcurridos seis meses a partir de la fecha de su reincorporación.

Artículo 89. Los Trabajadores que al corresponder el periodo de vacaciones se encuentren gozando de licencia sin goce de sueldo o que hayan disfrutado de licencias por mas de 180 días durante los seis meses inmediatos anteriores, no podrán disfrutar posteriormente de vacaciones. Asimismo, no tendrán derecho a gozar de vacaciones Los Trabajadores de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis meses de servicio.

Artículo 90. Cuando un Trabajador tenga la necesidad de realizar los trámites de jubilación, pensión de retiro por edad y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada de conformidad con La Ley del ISSSTE, el IMPI le concederá licencia con goce de sueldo por tres meses.

El IMPI otorgará tres meses de salario respectivo, a aquellos Trabajadores que pretendan la pensión en los términos de los artículos 60, 61 y 82 de La Ley del ISSSTE.

Esta prestación no se otorgará cuando la pensión por jubilación sea resultado de programas específicos considerados al efecto con "apoyo económico" e instrumentados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o por el IMPI.

Artículo 91. El IMPI otorgará a sus Trabajadores, por una sola vez, 45 días naturales de licencia con goce de sueldo para la elaboración de su tesis y presentación del examen profesional correspondiente y 15 días posteriores a la sustentación del examen para realizar los trámites de registro y obtención de cédula profesional, debiendo presentar El Trabajador a la Dirección Divisional de Administración la documentación respectiva.

En caso de no comprobar la sustentación del examen profesional, El Trabajador queda obligado a reintegrar el salario que hubiere percibido durante el disfrute de la licencia.

Artículo 92. El IMPI otorgará tres días con goce de sueldo más un apoyo económico de tres mil pesos en cantidad fija al Trabajador por fallecimiento de un familiar en primer grado, esposo(a), hijos y padres. El Trabajador deberá presentar copia del acta de defunción correspondiente.

Artículo 93. El IMPI otorgará autorización para cuidados maternos a todas las madres Trabajadoras que tengan hijos menores de 12 años. Previa entrega de la constancia de enfermedad del menor, expedida por el médico autorizado del ISSSTE o alguna Institución del Sector Salud.

Las Trabajadoras deberán canjear las constancias de enfermedad por la autorización para cuidados maternos en el consultorio médico establecido por el IMPI.

Las autorizaciones para cuidados maternos serán computadas en los términos del Artículo 111 de La Ley.

Tratándose de madres o padres Trabajadores, estos últimos cuando detenten la custodia del menor y con hijos en edad de hasta seis años, se justificarán hasta un máximo de nueve días, en adición del artículo 111 de La Ley, en las circunstancias siguientes:

- A) Cuando su hijo no sea aceptado en el Centro del Desarrollo Infantil correspondiente por razones de salud sujeto a comprobación.
- B) Cuando se le notifique que el menor debe ser retirado por el Centro de Desarrollo Infantil respectivo, sujeto a comprobación por el Sector Salud.
- C) Cuando se encuentre inscrito en estancia infantil que no pertenezca al ISSSTE pero que requiera cuidados por razones de salud, sujeto a comprobación por el sector salud.

Artículo 94. El IMPI otorgará licencias con goce de sueldo para desempeño de Comisiones Sindicales dentro del mismo ejercicio fiscal que podrá ser hasta por un año a:

- I. Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional
- II. Los Titulares de las Comisiones Nacionales y Delegados Sindicales
- III. Otras comisiones temporales que se acuerden entre el IMPI y el Sindicato

IV.III INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

Artículo 95. Los Trabajadores del IMPI realizan un servicio público, que por su naturaleza debe ser de la más alta calidad y eficiencia debiendo ejecutar con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus Superiores y a Las Leyes y Reglamentos respectivos.

Artículo 96. Se entiende por intensidad del trabajo, el mayor grado de energía o empeño que El Trabajador aporte para el mejor desarrollo de las funciones con base en su Nombramiento que le han sido encomendadas, dentro de su jornada de trabajo y de acuerdo a sus aptitudes.

Artículo 97. La calidad en las labores se determinará por la eficiencia, el cuidado, esmero, aptitud y responsabilidad en la ejecución del trabajo, según el tipo de funciones o actividades que le sean encomendadas con base en su Nombramiento.

Artículo 98. A fin de mejorar la calidad e intensidad del trabajo, El IMPI instruirá y capacitará sistemáticamente a Los Trabajadores, otorgando en su caso la constancia que proceda.

Artículo 99. El IMPI, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, establecerá niveles promedio de productividad para cada puesto y establecerá Los Estímulos y Recompensas para estos fines, para lo cual establecerá un Convenio específico entre el Titular y el Sindicato, que deberá ser aprobado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La intensidad y la calidad del trabajo requeridas en el desempeño de cada puesto serán fijadas por El IMPI en el manual que formule, para efectos escalafonarios y conjuntamente con El Sindicato.

Artículo 100. Es facultad de Las Autoridades del IMPI exigir de Los Trabajadores atención, eficiencia y honradez en las labores del cargo o comisión que estén desempeñando y tomando en cuenta la opinión del Sindicato, hacer la transferencia al puesto en donde sean mejor aprovechados su calidad y conocimiento.

IV.IV RIESGOS DE TRABAJO

Artículo 101. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos Los Trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, en los términos del artículo respectivo de La Ley del ISSSTE.

Artículo 102. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo de trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse El Trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

El IMPI debe avisar al ISSSTE de la realización de un accidente de trabajo dentro de los tres días siguientes. Este aviso podrá ser también dado por El Trabajador, su representante legal o sus familiares derechohabientes.

Artículo 103. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico, derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que El Trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513 de La Ley Federal del Trabajo.

Igualmente se consideran como enfermedades profesionales, las que contraigan Los Trabajadores al servicio del IMPI, por desempeño de su trabajo en lugares insalubres o donde puedan adquirir contagio.

La profesionalidad de los accidentes y enfermedades será calificada técnicamente por el ISSSTE y en caso de inconformidad se estará a lo que establece el artículo respectivo de La Ley del ISSSTE.

El Trabajador, su representante legal o sus familiares derechohabientes, podrán dar aviso al ISSSTE de la presunción de la existencia de una enfermedad de trabajo.

Artículo 104. Cuando los riesgos profesionales se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal.
- II. Incapacidad permanente parcial.
- III. Incapacidad permanente total.
- IV. Incapacidad absoluta.

Artículo 105. Incapacidad temporal, es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 106. Incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Artículo 107. La incapacidad permanente total, es la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar un trabajo el resto de su vida.

Artículo 108. Los Trabajadores que sufran accidentes de trabajo o enfermedades profesionales o no profesionales tendrán derecho a las prestaciones que concede La Ley del ISSSTE.

Artículo 109. Las indemnizaciones y demás prestaciones que correspondan a Los Trabajadores por riesgos profesionales y enfermedades, se tramitarán ante el ISSSTE, en los términos de su Ley y de La Ley Federal del Trabajo.

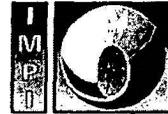
Artículo 110. Los menores de edad y las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos nocturnos ni labores insalubres o peligrosas.

Para efecto del párrafo que antecede, son labores peligrosas o insalubres las que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores y en el caso de las mujeres embarazadas, afectar el estado de gestación o del producto.

El Titular y El Sindicato determinarán los trabajos que queden comprendidos en la definición anterior.

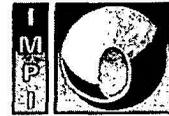
Además, los menores de edad no realizarán trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retrasar su desarrollo físico o mental.

Durante el periodo del embarazo, las mujeres no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo que afecten o puedan alterar el estado psíquico y nervioso.



Artículo 111. Para prevenir los riesgos profesionales, se observarán las siguientes disposiciones:

- I. Se establecerá una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene integrada por un número igual de representantes del IMPI y del Sindicato cuyas funciones serán:
 - A) Elaborar y difundir el Manual de Prevención y Disminución de Riesgos del Trabajo.
 - B) Vigilar el cumplimiento de las medidas implementadas, informando a las autoridades respecto de quienes no las observen.
 - C) Investigar las causas de los accidentes ocurridos.
 - D) Inspeccionar los centros de trabajo, determinando las áreas nocivo-peligrosas de alto riesgo e insalubres y proponer las medidas adecuadas, para proteger la vida y la salud de Los Trabajadores.
Esta comisión será desempeñada gratuitamente dentro de las horas de trabajo.
- II. Los lugares de trabajo deberán mantenerse en buenas condiciones de higiene, seguridad y ambientales.
- III. Los Trabajadores estarán obligados a observar todas las medidas de seguridad que implante el IMPI y a los responsables de las unidades administrativas y poner todo el cuidado necesario para prevenir los riesgos, así como informar sobre cualquier accidente que ocurra.
- IV. Los Trabajadores deberán usar las herramientas y útiles de protección que se les señalen.
- V. En los lugares peligrosos de los centros de trabajo se fijarán avisos claros, precisos y alternativos en los que se alerte a Los Trabajadores, para prevenir los riesgos y normar sus actividades.
- VI. En los archivos, bodegas y lugares en que haya artículos inflamables o explosivos, estará prohibido fumar, encender fosforos y en general todo lo que pueda provocar incendios o explosiones.
- VII. En los centros de trabajo El IMPI mantendrá en forma permanente, botiquines con las medicinas y útiles necesarios para la atención médica de urgencia, que pudiera presentarse.
- VIII. Los Trabajadores deberán comunicar de inmediato a sus superiores y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, cualquier irregularidad que observen, que pudiera poner en peligro su salud o la de sus compañeros de trabajo o afectar el servicio encomendado. Asimismo, deberán avisar de inmediato cuando observen alguna avería en las instalaciones, descompostura de maquinas o daños en los edificios, que pudieran dar origen a la realización de accidentes.
- IX. Dentro de la jornada de trabajo, se darán cursos prácticos de primeros auxilios a Los Trabajadores de aquellas unidades administrativas, en que por la naturaleza del trabajo que desarrollan puedan ocurrir accidentes y se instruirá sobre maniobras contra los incendios a aquellos que desempeñen tareas en las cuales se haga necesaria la instrucción, con el objeto de que estén preparados para cualquier emergencia.
- X. Los Trabajadores no deben operar máquinas, equipos o instalaciones eléctricas cuyo manejo no les este encomendado, salvo instrucciones expresas de sus superiores. En este caso, si desconocieren su manejo, deberán manifestarlo para que sean tomadas las medidas procedentes.
- XI. Queda prohibido a Los Trabajadores manejar explosivos, gasolina u otras sustancias flamables sin la debida precaución, así como producir chispas por medio de contactos, fricciones o golpes con herramientas y otros objetos, cerca de esas materias.
- XII. El IMPI previo dictamen de La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, proporcionará a Los Trabajadores los medios de protección adecuados a la clase de trabajo que desempeñen, otorgando vestuario de seguridad dos veces por año a Los Trabajadores, que por las características de las funciones del puesto que desempeñe lo justifique, dicho vestuario se entregará en una o dos exhibiciones, de conformidad con la disponibilidad presupuestal.
- XIII. Los Trabajadores están obligados a someterse a medidas profilácticas o a los exámenes médicos que se estimen necesarios, según los lugares y condiciones en que tenga que desarrollar sus labores.



- XIV. Los Trabajadores deberán ser cambiados de los lugares considerados como insalubres, cuando padezcan de enfermedades que se agraven por las condiciones climatológicas, en los términos del artículo 118 de estas Condiciones.
- XV. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene dictaminará que persona labora con materiales en áreas nocivo-peligrosas que afecten la salud de Los Trabajadores. En estos casos El IMPI, previo dictamen de las autoridades competentes y de La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene determinarán el otorgamiento de horarios especiales o descansos extraordinarios, así como el pago de compensaciones por riesgo a Los Trabajadores que se encuentren en los supuestos del párrafo anterior.

Artículo 112. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene a petición del Sindicato o por mandato del IMPI visitará los distintos lugares de trabajo del país donde esta tenga oficinas, a fin de examinar las condiciones en que se labora y proponer las soluciones adecuadas.

Artículo 113. Al ocurrir un accidente de trabajo en las instalaciones del IMPI, el responsable de la unidad administrativa en la que labore El Trabajador accidentado, deberá, con la intervención del representante sindical levantar un acta, la que enviará a La Subdirección Divisional de Recursos Humanos, que a su vez dará aviso al ISSSTE. En dicha acta se deberán consignar los siguientes datos:

- A. Nombre, adscripción, puesto, categoría, sueldo, teléfono y domicilio particular del Trabajador accidentado.
- B. Hora, lugar y circunstancias en las que ocurrió el accidente.
- C. Nombre y domicilio de las personas que hayan presenciado el accidente.
- D. Declaraciones de los testigos y elementos que conduzcan a determinar las causas del accidente.
- E. Autoridad que haya tenido conocimiento del accidente.
- F. Lugar al que fue trasladado El Trabajador, después del accidente.
- G. Nombre y domicilio del familiar al que se informó el accidente.
- H. Nombre y domicilio del médico que lo atendió.
- I. Nombre de las personas que tengan derecho a la indemnización correspondiente, en su caso.

Artículo 114. El acta a que se refiere el artículo anterior, se acompañará del certificado expedido por el médico, que atendió al Trabajador al realizarse el riesgo, haciendo constar en él las consecuencias del mismo, cuando el Trabajador falleciere, se anexará al acta el certificado de defunción y necropsia en su caso.

Asimismo, en caso de fallecimiento de un Trabajador, en su centro de trabajo, se levantará el acta circunstanciada ante la presencia del jefe del mismo y de un representante sindical, en la misma se hará constar en forma pormenorizada, la recepción del mobiliario y equipo que hubiere estado a cargo del fallecido.

Artículo 115. El IMPI gestionará el pago de las pensiones e indemnizaciones correspondientes de riesgos profesionales, de acuerdo con lo establecido en La Ley del ISSSTE.

Artículo 116. El IMPI determinará las fechas, formas y lugares en que deban llevarse a cabo los exámenes médicos, periódicos o especiales, de Los Trabajadores, en los términos de las disposiciones relativas.

Artículo 117. Los Trabajadores se sujetarán a exámenes médicos en los casos siguientes:

- I. Antes de tomar posesión del puesto, en el caso de Los Trabajadores de nuevo ingreso, a fin de comprobar que estén físicamente capacitados para ejecutar el trabajo de que se trate.

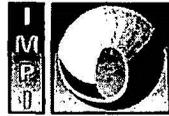
- II. Para comprobar enfermedad, en caso de que por ese motivo deba otorgarse licencia o cambio de adscripción.
- III. Cuando se presume que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentran incapacitados física o mentalmente para el trabajo.
- IV. Cuando se presume que algún Trabajador concurre a sus labores bajo los efectos del alcohol o de drogas enervantes, o los consume dentro del centro de trabajo.
- V. En caso de epidemia, cuando lo considere necesario el IMPI.
- VI. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, se podrá ordenar la realización de exámenes médicos periódicos.

Artículo 118. Los exámenes médicos a que se refiere el artículo anterior, se deberán practicar de preferencia por médicos del ISSSTE o del IMPI y en su caso de falta de éstos, por particulares que serán autorizados por el propio IMPI.

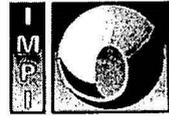
CAPITULO V DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL DIRECTOR GENERAL

Artículo 119. Son obligaciones del Titular:

- I. Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a Los Trabajadores Sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad hubieren prestado, sus servicios al IMPI; y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.
- II. Regular de común acuerdo con El Sindicato, el Reglamento de Escalafón a las bases establecidas en el Título Tercero de La Ley.
- III. Emitir y actualizar las plantillas de personal por cada área y enviarlas trimestralmente al Sindicato, a través de La Dirección Divisional de Administración, para efectos de ingreso como lo señala el artículo 21 de las presentes Condiciones.
- IV. Comunicar a la Comisión Mixta de Escalafón o a Las Subcomisiones Mixtas de Escalafón, las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plaza de base.
- V. Cubrir las aportaciones que fijen los ordenamientos de la materia, para que Los Trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales establecidos por La Ley.
- VI. Cubrir a Los Trabajadores sus salarios y demás cantidades, que devenguen en los términos y plazos establecidos en las disposiciones legales y en estas Condiciones.
- VII. Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes.
- VIII. Establecer consultorios médicos preventivos en los centros laborales de mayor incidencia.
- IX. Promover con instituciones públicas y privadas para que Los Trabajadores y sus dependientes económicos reciban atención cuando presenten problemas de discapacidad.
- X. Cubrir a los familiares o a las personas que hayan vivido con El Trabajador que fallezca y se hubieran hecho cargo de los gastos de inhumación, el importe de hasta cuatro meses de los sueldos que estuviere percibiendo en esta fecha, en los términos del artículo 36 de La Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal, previa entrega de la factura original correspondiente.
- XI. Reinstalar a Los Trabajadores en las plazas de las cuales hubieren sido reparados y cubrir el pago de los salarios caídos, cuando así fuere determinado en laudo ejecutorio.
- XII. De acuerdo con la partida presupuestal que se haya fijado al efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando Los Trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los salarios caídos, prima por vacaciones, aguinaldos, quinquenios en los términos del laudo definitivo.
- XIII. Proporcionar a Los Trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, para ejecutar el trabajo convenido.
- XIV. Proporcionar vestuario dos veces al año a Los Trabajadores que por motivos de sus funciones lo requieran.



- XV. Integrar los expedientes de Los Trabajadores y remitir los informes, que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales dentro de los plazos que señalen los ordenamientos respectivos.
Asimismo, proporcionarlos a la representación sindical autorizada en el área de adscripción respectiva, cuando se trate de la defensa de un Trabajador.
- XVI. Proporcionar a Los Trabajadores los uniformes deportivos por cada actividad, de acuerdo con los programas para tal efecto que establezca El IMPI con El Sindicato.
- XVII. Proporcionar dentro de las posibilidades presupuestales, campos deportivos e implementos necesarios para el desarrollo físico de Los Trabajadores.
- XVIII. Abstenerse de utilizar los servicios de Los Trabajadores en asuntos ajenos a las labores del IMPI.
- XIX. Expedir constancia de servicios a quienes trabajan o hayan trabajado en El IMPI cuando lo soliciten.
- XX. Dar ocupación apropiada en El IMPI a Los Trabajadores que hayan sufrido accidentes o enfermedades profesionales y que como consecuencia de ellos, no estén en condiciones de desarrollar las labores que venían desempeñando, siempre que no exista una incapacidad total permanente o que haya sido pensionado por el ISSSTE, cuando exista plaza vacante para ello.
- XXI. Proporcionar a Los Trabajadores de conformidad con las disposiciones presupuestales en vigor, los gastos de viaje y los de transporte del menaje de casa, cuando tenga que trasladarse a otros lugares en los casos siguientes:
- Por reorganización o necesidades del servicio, debidamente justificadas.
 - Por desaparición del centro de trabajo.
 - Por fallo del Tribunal.
- Se deberá dar a conocer previamente al Trabajador las causas del traslado, excepto cuando este haya sido solicitado por el mismo.
- Para los efectos de los incisos a) y c), si el traslado fuere por un periodo mayor de seis meses, Los Trabajadores tendrán derecho también, a que se les cubra previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendente y descendente o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su Dependencia económica.
- Asimismo se les deberá cubrir a Los Trabajadores el costo del traslado de las personas designadas en el párrafo anterior, salvo que el traslado se deba a solicitud del mismo Trabajador.
- XXII. Proporcionar asistencia jurídica a Los Trabajadores, cuando sean detenidos o procesados por hechos ejecutados en el desempeño de sus funciones.
En el caso del párrafo que antecede y tan pronto como lo solicite el interesado, ya sea directamente o por conducto de su representante sindical, el responsable de la unidad administrativa correspondiente expedirá una constancia de que el empleado se encontraba en el desempeño de sus labores, en el momento en que ocurrieron los hechos que originaron el procedimiento penal.
- XXIII. Conceder a Los Trabajadores el tiempo necesario para que cumplan con sus obligaciones sindicales, congresos, asambleas.
- XXIV. Conducir las relaciones laborales privilegiando el diálogo entre autoridades, Trabajadores y representación Sindical.
- XXV. Hacer las deducciones de los salarios que solicite El Sindicato, siempre que se ajuste a lo establecido en La Ley.
- XXVI. Conceder de conformidad con Las Leyes, licencias a Los Trabajadores cuando éstos sufran enfermedades.
- XXVII. Cumplir con La Ley de Premios.
- XXVIII. Impartir coordinadamente con El Sindicato, curso de inducción al personal de nuevo ingreso.



- XXIX. Procurar la mejor capacitación de Los Trabajadores, a efecto de que puedan obtener ascensos conforme al Reglamento de Escalafón, así como mantener y elevar su aptitud profesional.
- XXX. Guardar a Los Trabajadores, la debida consideración absteniéndose del mal trato de palabra y obra.
- XXXI. Dar aviso al ISSSTE de la realización de un accidente de trabajo.
- XXXII. Establecer servicios de alimentación, de ser posible en cada centro de trabajo, a precios módicos.
- XXXIII. Establecer convenios con las instituciones de estudios superiores para que se impartan cursos para posgraduados, siempre que dichos cursos, tengan relación con las funciones propias del IMPI.
- XXXIV. Evitar que Los Trabajadores que carecen de la licencia respectiva operen vehículos cuyo manejo requiera tal documento.
- XXXV. A Los Trabajadores que por naturaleza de su actividad requieran de licencia de manejo, El IMPI cubrirá el costo de la renovación de la misma.
- XXXVI. Proporcionar a Los Trabajadores los apoyos económicos para efectuar los eventos sociales y culturales que se realicen, dentro de la disponibilidad presupuestal, con la participación del Sindicato.
- XXXVII. Otorgar como ayuda para la compra de útiles escolares a Los Trabajadores que demuestren tener hijos que cursen el grado escolar de primero de primaria a media superior, bachillerato o equivalente al inicio del ciclo escolar y sólo se dará hasta 2 hijos, el importe de mil quinientos pesos.
- XXXVIII. Cumplir con todas las demás obligaciones que le impongan Las Leyes, reglamentos u otras disposiciones legales.

Artículo 120. Las obligaciones del Titular a que se refiere el artículo anterior, podrán cumplirse a través de las diversas unidades administrativas del IMPI.

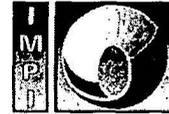
Artículo 121. Son facultades del Titular:

- I. Cubrir en un 50% las plazas de última categoría, de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren; el restante 50%, serán cubiertas por los candidatos que proponga El Sindicato, en los términos del artículo 62 de La Ley.
- II. Nombrar y remover libremente a los empleados interinos que deban cubrir vacantes temporales que no excedan de seis meses en términos del artículo 63 de La Ley.
- III. Imponer las sanciones que procedan a Los Trabajadores que incurran en faltas previstas por La Ley y en estas Condiciones.

CAPÍTULO VI DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES VI.I DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 122. Son derechos de Los Trabajadores:

- I. Desempeñar las funciones propias de su cargo y labores conexas, salvo que por casos de emergencia se requiera la prestación de otra clase de servicios.
- II. Percibir los emolumentos que les corresponda por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias.
- III. Gozar de las licencias con goce o sin goce de sueldo, de conformidad con las disposiciones legales respectivas.
- IV. Recibir Los Premios, Estímulos y Recompensas conforme a las disposiciones legales respectivas.
- V. Participar en los concursos escalafonarios y ser ascendidos, cuando el dictamen respectivo los favorezca.

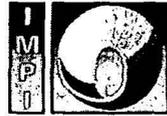


- En igualdad de condiciones tendrá prioridad, quien represente la única fuente de ingresos de su familia; cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro del IMPI.
- VI. Disfrutar de los descansos y vacaciones que les correspondan y de un día de asueto con motivo del onomástico o cumpleaños, a elección del Trabajador.
 - VII. Recibir trato decoroso por parte de sus superiores.
 - VIII. Cambiar de adscripción
 - A) Por permuta, en los términos del reglamento de escalafón.
 - B) Por razones de salud en los términos de los ordenamientos legales en vigor.
 - C) Por reorganización de los servicios debidamente justificada.
 - D) Por desaparición del centro de trabajo.
 - IX. Ser reinstalado en su empleo o recibir los salarios caídos en caso de obtener laudo ejecutorio en tal sentido del Tribunal.
 - X. Ocupar el puesto que desempeñaba al ausentarse por enfermedad, maternidad o licencia.
 - XI. Disfrutar las madres Trabajadoras del día 10 de mayo.
 - XII. Disfrutar las madres Trabajadoras durante la lactancia de dos descansos por jornada de trabajo de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.
Estos descansos se concederán durante el periodo de un año, contados a partir de la fecha de nacimiento del menor.
 - XIII. Continuar ocupando su empleo al obtener libertad caucional, siempre y cuando no se trate de procesos por delitos oficiales o de tal manera graves, que pudieran interferir en el desarrollo normal de las labores a juicio del IMPI.
 - XIV. En caso de incapacidad parcial que impida desarrollar sus labores habituales, ocupar de ser posible un puesto distinto que pueda desempeñar.
 - XV. Permisos por evento para asistir a las asambleas y actos sindicales.
 - XVI. Recibir capacitación por parte del IMPI o de otras Dependencias, para desempeñar eficientemente las labores propias de los puestos que tengan asignados.
 - XVII. Participar en las actividades deportivas que se convengan entre El IMPI y El Sindicato; y hacer uso de los campos deportivos, según las disposiciones dictadas para tal efecto.
 - XVIII. Recibir atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria para sí y familiares derechohabientes, en la forma y términos que establece La Ley del ISSSTE.
 - XIX. Percibir las indemnizaciones legales a que tenga derecho.
 - XX. No ser cesado o despedido, sino por causa justificada.
 - XXI. Inscribir a sus hijos en las estancias infantiles que establezca el ISSSTE, de acuerdo con el reglamento de las mismas.
 - XXII. Recibir el aguinaldo anual, que estará comprendido en el presupuesto de egresos y que será equivalente a 40 días de salario cuando menos, sin deducción alguna.
El ejecutivo dictará las normas conducentes para fijar el aguinaldo proporcional, para el caso de que El Trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año.
 - XXIII. Obtener jubilación y pensión por edad y tiempo de servicios, por cesantía en edad avanzada y por invalidez, de conformidad con La Ley del ISSSTE.
 - XXIV. Renunciar a su empleo.
 - XXV. Ser escuchado en su denuncia en contra de quien o quienes causen perjuicio o daño mediante hostigamiento sexual, de acuerdo a lo que establece para estos efectos el Código Penal y Las Leyes respectivas.
 - XXVI. El IMPI otorgará como pago de marcha lo establecido en la Fracción IX del Art. 119 de éstas Condiciones.
 - XXVII. Los demás establecidos en Las Leyes, reglamentos u otras disposiciones legales aplicables.

VI.II OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 123. Son obligaciones de Los Trabajadores:

- I. Presentarse a sus labores aseados y vestidos con decoro.



- II. Será obligatorio durante las horas de trabajo, para Los Trabajadores cuyas funciones así lo requiera, el uso de uniformes y prendas de vestir, para este efecto proporcione El IMPI.
- III. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobarla.
- IV. Mantener al corriente sus labores, así como desempeñar éstas con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a las disposiciones que estén en vigor o que se dicten en cada unidad administrativa.
- V. Acatar las órdenes instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio.
- VI. Expresar en forma respetuosa, las objeciones que a su juicio ameriten las órdenes que reciban en asuntos propios del servicio, pero reiteradas éstas, deberán cumplirlas.
- VII. Guardar reserva en relación con los asuntos que de que tengan conocimiento con motivo de su trabajo.
- VIII. Ser respetuoso con sus superiores, sus iguales y sus subalternos.
- IX. Tratar con cortesía y diligencia al público.
- X. Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de los bienes de la nación.
- XI. Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores o bienes que se le confíen con motivo de su trabajo.
- XII. Asimismo deberán informar a sus superiores inmediatos los desperfectos en los citados bienes, tan pronto como los adviertan.
- XIII. En caso de renuncia, entregar con toda anticipación los expedientes, documentos, identificación oficial del IMPI, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.
- XIV. Dar facilidades a los médicos del ISSSTE y del IMPI para la práctica de visitas y exámenes, proporcionando la información que soliciten.
- XV. Comunicar oportunamente a sus superiores, cualquier irregularidad de que tengan conocimiento u observe en el servicio, así como avisar de los accidentes que sufran sus compañeros de trabajo.
- XVI. Registrar su domicilio particular en La Subdirección Divisional de Recursos Humanos y dar aviso a la misma cuando lo cambie, dentro de los diez días hábiles siguientes a este hecho.
- XVII. Asistir a los cursos de capacitación que organice El IMPI para mejorar su preparación y eficiencia, en los términos del Reglamento.
- XVIII. Sujetarse a los exámenes médicos en las fechas y lugares que establezca El IMPI de acuerdo con El Reglamento de La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- XIX. Procurar la mejor armonía posible entre las unidades administrativas del IMPI con las demás autoridades en los asuntos oficiales.
- XX. Emplear con la mayor economía los materiales que le fueren proporcionados para el desempeño de su trabajo.
- XXI. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro exista riesgo inmediato o peligro para las personas o los bienes del IMPI.
- XXII. Pagar los daños que se causen a los bienes que están al servicio del IMPI cuando dichos daños le fueren imputables, previa comprobación.
- XXIII. Al personal que por necesidades del servicio, tengan que realizar labores fuera del lugar al que se encuentre adscrito, se le cubrirán los viáticos y/o gastos que se originen con tal motivo; para estos efectos se expedirá el oficio de comisión correspondiente y pagos por adelantado.
- XXIV. En caso de incumplimiento por El Director General, El Trabajador no está obligado a cumplir con la comisión asignada, sin responsabilidad para él.
- XXV. No utilizar la información con relación a su trabajo para fines distintos a este, además de las penas que incurra por este hecho, de acuerdo a las presentes condiciones y a Las Leyes aplicables para el caso concreto.
- XXVI. Reportar su inasistencia en el mismo día a su superior directo.
- XXVII. Los de más que les imponga La Ley y estas Condiciones.

VI.III PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

Artículo 124. Queda prohibido a Los Trabajadores:

- I. Utilizar los servicios del personal o bienes del IMPI, en asuntos particulares o ajenos a los oficiales del IMPI.
- II. Proporcionar a los particulares sin la debida autorización, documentos, datos e informes de los asuntos que se tramiten en las diversas unidades administrativas del IMPI.
- III. Ser procuradores o gestores de particulares en asuntos relacionados con El IMPI, aun fuera de sus horas de labores.
- IV. Llevar a cabo ventas, realizar colectas para obsequiar a los jefes o compañeros y organizar rifas dentro del IMPI.
- V. Hacer préstamos con intereses a empleados cuyos sueldos tengan que pagar, cuando se trate de cajeros y pagadores habilitados, así como retener sueldos por encargos o por comisión de otras personas, sin que medie orden de autoridad competente.
- VI. Hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores, aun en el caso de que se trate de cajas de ahorros.
- VII. Dar referencias con carácter oficial sobre el comportamiento y servicios de empleados que tengan o hubieren tenido a sus órdenes.
- VIII. Efectuar actos u omisiones que afecten al buen desempeño de las funciones que tienen encomendadas.
- IX. Desatender sus trabajos distrayéndose con lecturas o actividades que no tengan relación con el mismo.
- X. Abandonar sus labores o suspenderlas injustificadamente aun cuando en este último caso permanezca en su sitio de trabajo, así como distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten servicios al IMPI.
- XI. Ausentarse del IMPI en horas laborables sin el permiso correspondiente.
- XII. Introducir y/o consumir bebidas embriagantes o drogas enervantes al IMPI.
- XIII. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de enervantes.
- XIV. Solicitar, insinuar o aceptar del público gratificaciones por dar preferencia en el despacho de los asuntos, por no obstaculizar su trámite o resolución o por motivos análogos.
- XV. Incurrir en faltas de probidad, en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos a sus jefes y compañeros, o contra los familiares de unos o de otros, ya sea dentro o fuera de las horas de labores.
- XVI. Marcar la tarjeta o firmar la lista de asistencia de otro empleado o permitir que otro Trabajador marque su tarjeta, con el objeto de encubrirlo de retrasos o faltas en que incurran.
- XVII. Faltar a sus labores sin causa justificada o sin permiso previo del jefe inmediato superior.
- XVIII. Ejecutar actos que afecten al decoro de las oficinas, a la consideración del público o a la de sus compañeros de trabajo.
- XIX. Penetrar o permanecer en las oficinas después de las horas laborables, sin autorización escrita del responsable de su unidad administrativa de adscripción.
- XX. Celebrar reuniones o actos de carácter Sindical u otra índole dentro de los recintos oficiales, salvo los casos especiales en que se cuente previamente con la autorización del Director General a solicitud del Comité Ejecutivo Nacional.
- XXI. Sustraer fondos, valores o bienes, documentos, útiles de trabajo o materiales de toda clase, que sean propiedad o estén al cuidado del IMPI.
- XXII. Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, su seguridad, la del lugar donde se desempeñe el trabajo o de las personas que ahí se encuentran.
- XXIII. Causar daños o destruir intencionalmente edificios, embarcaciones, aeronaves, vehículos, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, materias primas y demás objetos relacionados o no con el trabajo y que sean propiedad o estén al cuidado del IMPI.
- XXIV. Abandonar las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria y equipo o a la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes que causen la suspensión o la deficiencia de un servicio o que ponga en peligro la salud y la vida de las personas.

- XXV. Portar armas durante las horas de labores excepto en los casos que por razón de las funciones encomendadas, están autorizados para ello.
- XXVI. Hacer anotaciones inexactas o alteraciones en cualquier documento.
- XXVII. Destruir, sustraer o traspapelar cualquier documento o expediente.
- XXVIII. Desatender las indicaciones tendientes a conservar el aseo y la higiene.
- XXIX. Dar motivo con actos escandalosos u otros hechos o que de alguna manera se menoscabe su buena reputación, indispensable para pertenecer al servicio del IMPI.
- XXX. Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos.
- XXXI. Hacer propaganda de cualquier género de los edificios, locales o Dependencias del IMPI, salvo que exista autorización por escrito otorgada por El Director General o funcionario que lo presente o se trate de propaganda del Comité Ejecutivo Nacional.
- XXXII. Fumar dentro de las áreas de trabajo salvo en los espacios asignados para ello.
- XXXIII. En general todas las demás prohibiciones establecidas en Las Leyes, Reglamentos u otras disposiciones legales.

VI.IV PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 125. El 25 de mayo de cada año se celebrará el "día del Trabajador del IMPI". Asimismo El IMPI otorgará, previa disponibilidad presupuestaria, los recursos necesarios para llevar a cabo dicho evento, así como un reconocimiento por su permanencia, el cual consistirá en un sorteo de enses para el hogar.

Artículo 126. En el mes de noviembre de cada año se realizará la ceremonia de entrega de premios por antigüedad, en los siguientes términos:

AÑOS DE SERVICIO	RECONOCIMIENTO	ESTIMULO
POR 10 AÑOS	DIPLOMA	\$1,500.00
POR 15 AÑOS	DIPLOMA	\$2,250.00
POR 20 AÑOS	DIPLOMA	\$5,250.00
POR 25 AÑOS	DIPLOMA	\$7,500.00
POR 30 AÑOS	DIPLOMA	\$10,500.00
POR 35 AÑOS	DIPLOMA	\$15,000.00
POR 40 AÑOS	DIPLOMA	\$22,500.00

El reconocimiento por 30 años de servicio al que se refiere el presente artículo, se hará también para Las Trabajadoras que cumplan 28 años de servicio, a petición de las mismas; en caso de no optar por la jubilación no se harán acreedoras a este estímulo al cumplir los 30 años.

Los Trabajadores gozarán del día 25 de mayo como día de descanso, cuando no sea laborable o que por necesidades del servicio se requiera su asistencia, les será compensado con otro día a elección del Trabajador.

El IMPI entregará un estímulo a sus Trabajadores equivalente a mil quinientos pesos en cantidad fija. Si un Trabajador con derecho a uno de estos beneficios, fallece antes de recibirlo, la entrega se hará al beneficiario (s) del seguro institucional.

Artículo 127. El día 10 de mayo, El IMPI otorgará a las madres Trabajadoras un pago equivalente a once días de salario mínimo burocrático en vales de despensa, previa entrega de la documentación correspondiente; y organizará un convivio en el que se otorgarán obsequios para las madres Trabajadoras de conformidad con la disponibilidad presupuestal.

Artículo 128. A las madres Trabajadoras que no reciban atención por parte de las estancias oficiales de bienestar infantil cercanas a su domicilio particular o de trabajo, siempre y cuando hubieren presentado con oportunidad la solicitud correspondiente o que estén en listas de espera, El IMPI les otorgará, hasta en tanto se resuelva la aceptación definitiva de sus hijos en las

instancias oficiales, cuyo trámite las madres Trabajadoras deberán continuar, la cantidad de doscientos cincuenta pesos mensuales, por un solo hijo cuya edad no sea menor 45 días ni mayor de seis años, o que estando inscrito en dicha instancia cumpla los seis años antes de la terminación del ciclo escolar.

El mismo beneficio será cubierto en los términos señalados en este precepto a Los Trabajadores viudos o divorciados que comprueben tener la custodia del menor, en base a mandamiento judicial.

Artículo 129. El día 6 de enero, El IMPI tomando en cuenta la opinión del Sindicato, otorgará en el mes de diciembre a Los Trabajadores como ayuda para la adquisición de juguetes, por cada hijo con la edad de hasta 12 años, un pago equivalente a mil quinientos pesos, previa entrega de las actas de nacimiento que acrediten la patria potestad correspondiente.

Artículo 130. El IMPI otorgará apoyo en la impresión de 25 volúmenes de tesis de acuerdo a los requerimientos de La Institución Educativa, a Los Trabajadores que presenten su examen profesional de licenciatura o postgrado en un plazo no menor de treinta días, a partir de la presentación de la documentación correspondiente.

En el caso de que los talleres del IMPI estuvieren saturados con trabajos propios de ésta, se cubrirá el costo de la impresión previa presentación del presupuesto correspondiente, en ambos supuestos la impresión no deberá exceder de 25 ejemplares y ser en edición rústica.

Artículo 131. El IMPI proporcionará a Los Trabajadores los recursos y medios necesarios para que puedan adquirir los conocimientos que les permitan obtener ascensos conforme al escalafón, procurar el mantenimiento de su aptitud profesional y aumentar la calidad de trabajo, obligándose Los Trabajadores a asistir dentro de su jornada a los lugares que se establezcan.

El contenido de los cursos de capacitación, estará directamente relacionado con las funciones de los puestos del IMPI.

Para dar cumplimiento a lo anterior, El IMPI organizará:

- I. Cursos de capacitación, adiestramiento en servicios y actualización.
- II. Cursos de información que tendrán por objeto dar a conocer a Los Trabajadores, las disposiciones de organización y funcionamiento del IMPI, instructivos, métodos de trabajo y documentos similares.
- III. Ciclos periódicos de conferencias.

Artículo 132. El IMPI otorgará 10 becas anuales, por la cantidad de tres mil pesos, para El Trabajador que curse el nivel bachillerato o profesional de acuerdo con el reglamento de becas.

- I. 5 a Los Trabajadores que curse el nivel bachillerato y
- II. 5 a Los Trabajadores que cursen el nivel profesional de acuerdo con el reglamento de becas.

Asimismo, el becado se obliga a presentar oportunamente las constancias, con las que acredita estar inscrito y tener un promedio de 80 puntos de calificación como mínimo.

Artículo 133. Los Trabajadores concursarán, para la obtención de becas para sus hijos que El IMPI otorgará, conforme al reglamento correspondiente, de acuerdo con las siguientes bases:

- A. 8 becas para estudiantes de educación básica (primaria y secundaria), por la cantidad de novecientos pesos anuales cada una.
- B. 6 becas para estudiantes de educación secundaria, por la cantidad de mil cien pesos anuales cada una.



- C. 6 becas para **estudiantes** de educación media (preparatoria o bachillerato), por la cantidad de mil ochocientos **pesos** anuales cada una.
- D. 6 becas para **estudiantes** de educación superior o profesional, por la cantidad de dos mil quinientos **pesos** anuales cada una.

En caso de existir mayor **demanda** en el número de becas señaladas, en los incisos anteriores como los del artículo 132, **se** podrá disponer del presupuesto no ejercido en cada caso; así como del asignado en el artículo 131 de las presentes Condiciones, a efecto de beneficiar a un mayor número de Trabajadores.

El otorgamiento de estas becas será limitado a una por Trabajador y en los términos del reglamento respectivo.

Artículo 134. El IMPI estimulará el desarrollo integral de Los Trabajadores, organizando periódicamente en **coordinación** con El Sindicato de acuerdo a sus programas, eventos deportivos, sociales, culturales y recreativos, y de conformidad con la disponibilidad presupuestaria del IMPI, podrá dar los reconocimientos que se han venido otorgando.

Artículo 135. Dentro de su presupuesto anual, El IMPI destinará una partida para fomentar el deporte y la distribuirá **entre** sus Trabajadores, de común acuerdo con El Sindicato, otorgando las facilidades necesarias a los participantes, para asistir a los juegos deportivos del IMPI. Asimismo, El IMPI otorgará apoyo a la participación deportiva de Los Trabajadores con otras organizaciones del sector federal y organismos privados, previa disponibilidad presupuestaria del IMPI.

Artículo 136. El IMPI proporcionará una vez al año a Los Trabajadores, el 100% del costo de anteojos siempre que sean de fabricación nacional y de tipo económico, en las ópticas especializadas con que convenga El IMPI, previo dictamen expedido por el ISSSTE y previa entrega de la factura original.

YICO

VI. PREMIOS, ESTIMULOS Y RECOMPENSAS

Artículo 137. El IMPI otorgará recompensas a Los Trabajadores que se distingan por su asistencia, puntualidad y eficiencia en el trabajo, de acuerdo en el Reglamento que para tales efectos expida El IMPI. Ninguno de estos estímulos o recompensas elimina al otro y pueden otorgarse varios cuando un Trabajador lo amerite, a juicio de La Comisión Mixta.

Artículo 138. Se aplicará una nota buena al Trabajador que durante dos meses consecutivos, asista ininterrumpida y puntualmente a sus labores. Cabe señalar que se aplicaran al Trabajador el reglamento citado en el artículo que antecede, previa disponibilidad presupuestaria.

No estarán sujetos a este trámite Los Trabajadores que durante dicho bimestre soliciten los días económicos y/o permisos de cualquier índole.

Se exceptúan vacaciones, comisiones, onomásticos, aniversario e incapacidad y/o cuidados maternos debidamente comprobada hasta por tres días hábiles en un mes.

Artículo 139. La labor destacada de un Trabajador en cuanto a su conducta irreprochable, su actuación meritoria, su esfuerzo constante, su cortesía en el trato al público, a sus compañeros y superiores, desarrollada durante sus labores en el término de dos meses consecutivos, le dará derecho a una nota meritoria, la valoración y calificación respectiva se realizará semestralmente.

Artículo 140. Las notas de merito y a que se refiere el artículo anterior, se otorgarán al Trabajador con base a la evaluación del jefe directo mediante la cedula de evaluación expedida por La Comisión Mixta.



Artículo 141. En base al artículo anterior las recompensas consistirán en 40 premios semestrales en efectivo, de mil quinientos pesos cada uno, para El Trabajador que obtenga dos Notas de Mérito en un semestre.

En caso de existir igualdad de condiciones para recibir dichas recompensas La Comisión Mixta resolverá conforme al respectivo reglamento.

CAPITULO VII DE LAS COMISIONES MIXTAS

Artículo 142. Para el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en la materia y para la observancia de Las Condiciones, se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

- I. De escalafón.
- II. De Seguridad e Higiene.
- III. De Capacitación.
- IV. Las demás a que se refieren las disposiciones legales aplicables

Artículo 143. Las Comisiones Mixtas expedirán el reglamento que norme sus acciones, las que en todo caso se apegarán a los principios establecidos en las disposiciones legales.

Artículo 144. Las Comisiones Mixtas se integrarán con igual número de representantes del IMPI y del Sindicato, no excediendo de tres el número de componentes de cada parte.

Artículo 145. Por cada representante propietario habrá un suplente, el cual sustituirá al propietario en sus ausencias temporales. En caso de ser definitivas, El IMPI o El Sindicato según corresponda, hará el nuevo Nombramiento. Las partes en cualquier tiempo podrán, sin expresión de causa, remover libremente a sus respectivos representantes propietarios o suplentes.

CAPITULO VIII DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 146. Los Trabajadores que incumplan las obligaciones señaladas por La Ley y en estas Condiciones, o incurran en las prohibiciones en ellas establecidas, se harán acreedores a la aplicación de medidas disciplinarias, las cuales podrán consistir en:

- I. Amonestaciones.
 - A) Verbal.
 - B) Escrita.
- II. Notas Malas.
- III. Notas de Demérito.
- IV. Suspensión de Labores y Salarios.
- V. Remoción.
- VI. Cese.

Artículo 147. Se entiende por Amonestación, la prevención que se haga al Trabajador con motivo de los actos u omisiones, que se enumeran en el artículo 155 de estas Condiciones.

Artículo 148. Se entiende por Nota Mala, la marca desfavorable en el expediente del Trabajador, con motivo de los actos u omisiones, que se enumeran en los artículos 156 y 157 de estas Condiciones.

Artículo 149. Se entiende por Nota de Demérito, la medida correctiva que se impone a un Trabajador por incumplimiento a lo dispuesto por el artículo 158 de estas Condiciones.

Artículo 150. La Suspensión Transitoria de Labores a un Trabajador, se impondrá como sanción por un término máximo de ocho días.

Artículo 151. La Remoción tendrá el carácter de medida disciplinaria, cuando se le imponga al Trabajador que, por la índole de las faltas cometidas no deba continuar prestando sus servicios en el lugar de adscripción.

Artículo 152. El cese del Trabajador, procederá en los términos del artículo 46 de La Ley.

Artículo 153. Cada Nota Mala será compensada con una Nota Buena, cualesquiera que sean los motivos por los que se hayan impuesto u otorgado.

Artículo 154. Una Nota de Demérito, será compensable con una de Mérito.

Artículo 155. Las Amonestaciones se harán por escrito al Trabajador, en los siguientes casos:

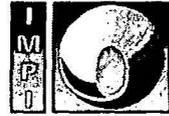
- I. Por presentarse a sus labores sin el uniforme y demás prendas de vestir, en el caso de Los Trabajadores que lo requieren y se les haya proporcionado por El IMPI, igualmente a los que se presenten desaseados y no vestidos con decoro.
- II. Por no comunicar oportunamente a sus superiores, las irregularidades de que tengan conocimiento u observen en el servicio.
- III. Por descuidar sus trabajos, distrayéndose en lecturas o actividades que no tengan relación con el mismo.
- IV. Por abandonar sus labores o suspenderlas injustificadamente, aun cuando permanezcan en el sitio de trabajo, así como distraer a sus compañeros y demás personas, que presten sus servicios al IMPI.
- V. Por incurrir en cuatro faltas injustificadas a sus labores en un mes.
- VI. Por no registrar su domicilio particular, en La Subdirección Divisinal de Recursos Humanos y no den aviso a la misma cuando lo cambien, dentro de los diez días siguientes a ese hecho.
- VII. Por no portar la credencial del IMPI, en lugar visible.

Artículo 156. Se impondrá una Nota Mala a Los Trabajadores que:

- I. Durante dos meses se hayan hecho acreedores a dos Amonestaciones, en los términos del artículo anterior.
- II. No obedezca órdenes o instrucciones de sus superiores, salvo que impliquen la realización de un acto ilegal.
- III. No sean respetuosos con sus superiores, compañeros o subalternos.
- IV. No traten con cortesía y diligencia al público.
- V. No den facilidades a los médicos del ISSSTE o del IMPI, para la práctica de visitas y exámenes y no les proporcionen la información que soliciten.
- VI. Hagan propaganda de cualquier clase, dentro de los edificios o centros de trabajo excepto la sindical, convenida por El IMPI y El Sindicato.
- VII. Desertan de los cursos de capacitación una vez inscritos, salvo impedimento por causa debidamente justificada.
- VIII. Aprovechen los servicios del personal, en asuntos particulares o ajenos a los oficiales del IMPI.
- IX. Introduzca o consuma bebidas embriagantes o se presente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de enervantes.

Para los casos previstos en las fracciones II, III y IV, se deberá hacer del conocimiento, por escrito, a La Dirección Divisinal de Administración.

Artículo 157. Se impondrá dos Notas Malas a Los Trabajadores que:



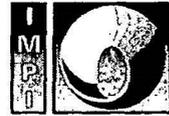
- I. Reincidan en el término de un mes, en algunas de las conductas a que se refiere el artículo anterior, con excepción de lo previsto en la fracción I.
- II. No desempeñen sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.
- III. Descuiden el manejo de documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confíen con motivo de su trabajo, cuando tal hecho no entrañe la comisión de un delito.
- IV. Desatiendan las disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos profesionales.
- V. Utilizar la información con relación a su trabajo para fines distintos a este, además de las penas que incurra por este hecho, de acuerdo a las presentes condiciones y a Las Leyes aplicables para el caso concreto.

Artículo 158. Se impondrán a Los Trabajadores Notas de Demérito, mediante el dictamen correspondiente, previa evaluación de los elementos respectivos que acrediten la inobservancia a los supuestos señalados en los artículos 123 y 124 de las presentes Condiciones.

Artículo 159. Se impondrá suspensión de labores y salarios de uno a ocho días según la gravedad de la falta a Los Trabajadores que:

- I. **CONCERNEN** no cuiden con cuidado ni conserven en buen estado los muebles, máquinas y útiles que se les proporcionen para el desempeño de sus labores, de tal manera que sólo sufran el desgaste propio de su uso normal, así como por no informar a sus superiores inmediatos los desperfectos en los citados bienes, tan pronto como los adviertan.
- II. **PRESTAMOS** hagan préstamos con interés a sus compañeros de labores, o a empleados cuyos sueldos tengan que pagar cuando se trate de los cajeros o pagadores habilitados, así como por retener los sueldos por encargo o comisión de otra persona, sin que medie orden de la autoridad competente.
- III. **MARQUE** marquen la tarjeta o firmen la lista de control de asistencia de otro empleado, con el objeto de encubrirlo de las faltas o retardos en que incurran.
- IV. **PERMITAN** permitan que otro Trabajador merque su tarjeta o firme las listas de asistencia para encubrirlos por las faltas o retardos en que incurran.
- V. **ALTEREN** alteren los registros de control de asistencia de ellos o de sus compañeros.
- VI. **SE HAGAN** se hagan acreedores en un semestre calendario, a dos Notas Malas o incurran en diez o más faltas injustificadas, en estos casos, se les impondrá una suspensión de cinco días.
- VII. **SE HAGAN** se hagan acreedores en un semestre calendario, a tres Notas Malas o incurran en quince o más faltas injustificadas, en estos casos, se les impondrá una suspensión de ocho días.
- VIII. **SEPARADO** el Trabajador que se le haya sancionado con dos Suspensiones en un año calendario, será separado del servicio sin responsabilidad para El Director General.
- IX. El Trabajador que haya incurrido en treinta o más faltas injustificadas en un semestre calendario, será Separado del Servicio sin responsabilidad del IMPI.
- X. Celebran reuniones o actos de carácter Sindical o de otra índole dentro de los centros oficiales, salvo en los casos en que se cuente, previamente, con la anuencia de La Dirección Divisional de Administración.
- XI. Que sea sujeto a descuento por faltas hasta por tres días en un mes, se les impondrá una suspensión de un día.
- XII. Que sea sujeto a descuento por faltas hasta por cinco días en un mes, se le impondrá una suspensión de dos días y no podrá participar en las evaluaciones del artículo 139 durante un semestre.
Dichas medidas disciplinarias se aplicaran sin perjuicio de las que El IMPI, imponga a Los Trabajadores que incurran en otras violaciones a las presentes Condiciones u otros ordenamientos legales.

Artículo 160. Se sancionará con el importe de un día de salario, cuando El Trabajador acumule cuatro retardos en una quincena. Dicha sanción le será comunicada por la autoridad administrativa correspondiente y será suspendido de sus labores el día en que incurra en la cuarta falta.



Los retardos no serán acumulables de una quincena a otra, en el concepto de que si El Trabajador, faltare injustificadamente el día en que se acumule el cuarto retardo en una quincena, la referida falta no elimina los tres retardos anteriores.

Artículo 161. Procederá la remoción a Los Trabajadores que:

- I. Acumulen tres Notas Malas en un semestre calendario, por no tratar con cortesía y diligencia al público.
- II. Por no mantener al corriente sus labores o por no hacerlo en el término que se le señale, siempre y cuando el mismo sea suficiente para la realización de los trabajos encomendados.
- III. Proporcione a los particulares sin la debida autorización, documentación, datos o informes de los asuntos propios del IMPI, que tengan a su cuidado a menos que la gravedad de la falta amerite la sanción prevista por el artículo 46, fracción V, inciso e) de La Ley.
- IV. Sean procuradores o gestores de particulares en asuntos relacionados en El IMPI, aún fuera de la jornada correspondiente.
- V. Llevar a cabo ventas, realicen colectas para obsequiar a los superiores jerárquicos u otros Trabajadores y organicen rifas dentro del IMPI.

Artículo 162. Quienes soliciten, insinúen o acepten del público gratificaciones por dar preferencia en el despacho de los asuntos, por no obstaculizar su trámite o resolución, o por motivos análogos se harán acreedores a las sanciones que establece La Ley de responsabilidades.

Artículo 163. Para los efectos del inciso i) de la fracción V, del artículo 46 de La Ley, se considere que un trabajador ha faltado al cumplimiento de estas Condiciones, entre otros, en los siguientes casos:

- I. Cuando tenga en su contra un saldo de cuatro Notas Malas, en el transcurso de un año calendario.
- II. Cuando dé motivo para ser sancionado, con más de dos suspensiones en un año calendario.
- III. Cuando dé motivo para ser sancionado, con más de dos remociones en un año calendario.

Artículo 164. Las faltas que cometan Los Trabajadores, que no tengan medida disciplinaria expresamente establecida, se sancionará por El IMPI tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

Artículo 165. Las medidas disciplinarias a que se refieren los artículos anteriores, deberán hacerse constar por escrito con copia al Sindicato y serán impuestas por El Director Divisional de Administración o por el Subdirector Divisional de Recursos Humanos, previo dictamen de La Dirección Divisional de Asuntos jurídicos, con la intervención de la representación Sindical, en los términos de las presentes Condiciones.

En caso de que la medida disciplinaria no proceda, será notificada al Trabajador dejando constancia en su expediente.

Artículo 166. Las acciones que se derivan de estas Condiciones, estarán sujetas a las prescripciones a que se refiere el Título sexto de La Ley.

Las medidas disciplinarias se aplicarán independientemente de la responsabilidad penal o civil que proceda en cada caso, de acuerdo con Las Leyes de la materia.

TRANSITORIOS

Primero.- Las prestaciones que se señalen en el capítulo correspondiente o en otros de estas Condiciones, se registrarán por las normas procedimentales que expida El IMPI.

Segundo.- Las presentes Condiciones entrarán en vigor a partir de la fecha del depósito en el Tribunal y se revisarán cada tres años a solicitud del Sindicato.

Tercero.- El IMPI imprimirá las Condiciones para que se hagan llegar a Los Trabajadores por conducto del Sindicato.



México, D.F., a 20 de Septiembre de 2010

Director General del Instituto Mexicano
de la Propiedad Industrial

El Secretario General del Sindicato Único de
Trabajadores del Instituto Mexicano de la
Propiedad Industrial

FIRMA
Lic. Jorge Amigo Castañeda

FIRMA
C. Julio Cesar González Segura