

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
2025-2027

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.

El presente ordenamiento tiene por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo, entre el Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco (ISSET), el Sindicato y sus trabajadores, con excepción de los trabajadores con categoría de confianza y por obra determinada, en términos del artículo 59 segundo párrafo de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.

Los derechos y obligaciones establecidos en estas C.G.T., a favor del trabajador son irrenunciables.

ARTÍCULO 2. DEFINICIONES.

Para la interpretación y aplicación de estas Condiciones Generales de Trabajo, se denominará:

Accidente de trabajo: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, así como los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquel, de conformidad con el artículo 474 de la Ley Federal de Trabajo, aplicada supletoriamente a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.

Adscripción: Unidad administrativa donde el trabajador presta sus servicios conforme al nombramiento respectivo.

Artículo: Parte de un texto, ley o reglamento oficial que forma, una serie numerada y ordenada

Asesor: Persona designada libremente por el Instituto o el Sindicato para asistirlo y participar en las discusiones, teniendo derecho a voz, pero no a voto.

Bolsa de trabajo: Lista de personas físicas en reserva del Sindicato que tenga la titularidad de la Condiciones Generales de Trabajo, según su perfil y preparación académica, para proponer su inclusión al Escalafón.

Categoría: Clasificación de niveles jerárquicos establecida en el tabulador de sueldos.

Cambio de categoría: cuando el trabajador tenga el perfil académico acreditado para desempeñar labores de una categoría distinta a la vigente, podrá solicitarlo por escrito a través del sindicato.

CECUIDAM: Centro de Cuidado Diario del Adulto Mayor.

CAI: Centro de Atención Infantil.

C.G.T.: Condiciones Generales de Trabajo.

Comité Ejecutivo: Órgano de Gobierno del Sindicato, integrado por trabajadores del Instituto, que de conformidad con sus estatutos, tiene ante el Instituto la representación legal y general de los trabajadores sindicalizados.

Comisión Mixta: Órgano colegiado integrado por representantes del Instituto y del Sindicato que tenga la titularidad de la Condiciones Generales de Trabajo.

Delegado: Al representante de los trabajadores en las unidades administrativas del Instituto, en términos de los estatutos del Sindicato.

Enfermedad de trabajo: Es todo estado patológico derivado de la acción continuada 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.

Escalafón: Clasificación de los trabajadores, organizado por categoría, perfil y antigüedad laboral, conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Mixta de Contrato y Escalafón, para determinar los movimientos del personal.

Fuerza mayor: Acontecimiento que no se puede evitar y tampoco prever.

Instituto: Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco.

Investigación: Proceso jurídico o administrativo, que busca conocer las causas o aclarar hechos o circunstancias, para determinar responsabilidades.

L.T.S.E.T: Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.

L.S.S.E.T: Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco.

L.F.T.: Ley Federal del Trabajo.

Movimientos Escalafonarios: Promoción laboral, temporal o definitiva al trabajador de acuerdo al Reglamento de Escalafón.

Nómina: Listado de nombres de trabajadores, con categorías, percepciones y deducciones para efectos de pago de salarios.

Plaza de base: Espacio nominal que ocupa el trabajador de manera permanente.

Pensión: Prestación económica que el Instituto se obliga otorgar mensualmente a los asegurados, habiéndose cumplido previamente los requisitos establecidos en la Ley, que dan derecho a aquella.

Permuta: Intercambio voluntario de puestos entre dos trabajadores de una misma categoría y perfil.

Puesto: Unidad laboral específica e impersonal, compuesta por el conjunto de tareas, atribuciones, responsabilidades y requisitos de ocupación.

Profesiograma: Documento descriptivo del perfil, funciones y actividades que debe realizar el trabajador para desempeñar un puesto.

Recategorización: Ascenso que tiene el trabajador de base a la categoría y/o nivel inmediato superior con relación al que ostenta, siempre y cuando el trabajador tenga el perfil académico acreditado.

Riesgo de trabajo: son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Salario: Remuneración económica que percibe un trabajador, por el puesto que desempeña y que consta de sueldo base, percepciones y deducciones

Sindicato: Representación mayoritaria de los trabajadores del Instituto, constituida conforme lo establece el artículo 57 de la L.T.S.E.T.

Sueldo base: Retribución económica fija asignada al trabajador de acuerdo al tabulador de sueldos y salarios del Instituto según su categoría.

Trabajador: Es toda persona que presta un servicio personal y subordinado al Instituto, mediante el pago de una remuneración, en virtud de una relación de trabajo.

Unidad administrativa: Dirección, subdirección, departamento o equivalente al que se le confieren atribuciones específicas en el Reglamento Interior del Instituto.

Vacante: Lugar o puesto desocupado en forma temporal o definitiva, el cual deberá ser cubierto por un trabajador de la misma categoría del escalafón, consignada en el presupuesto del Instituto.

Horario de Alimentos: Es el tiempo que tiene el trabajador para el consumo de alimentos dentro de su jornada laboral.

ARTÍCULO 3. PERSONALIDAD JURÍDICA.

El Instituto y el Sindicato se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica con la que se ostentan en las presentes C.G.T. que regulan los derechos y obligaciones de ambas partes.

ARTÍCULO 4. ASESORÍAS.

Ambas partes en todas las discusiones y actuaciones que versen sobre la interpretación y cumplimiento de las C.G.T., de los reglamentos y de los convenios, podrán asesorarse libremente de las personas que estimen necesarios. Los asesores participarán con derecho a voz, pero sin derecho a voto.

ARTÍCULO 5. AMBITO DE APLICACIÓN DE LAS C.G.T.

Las presentes C.G.T. regirán en cualquier lugar o centro de trabajo del Instituto en que los trabajadores desempeñen sus labores.

ARTÍCULO 6. REPRESENTACIÓN.

Los representantes de las partes serán:

I. Por el Instituto:

- A. El director general;
- B. El titular de la unidad de apoyo jurídico;
- C. El titular del órgano interno de control;
- D. El director de administración;
- E. El director de finanzas;
- F. El director de prestaciones médicas;
- G. El director de prestaciones Socioeconómicas;
- H. El director de planeación, programación, innovación y evaluación;
- I. El titular de la unidad de tecnologías de la información y comunicaciones;
- J. El titular de la unidad de atención a la derechohabencia;
- K. El titular de la Unidad de Vinculación Ejecutiva;
- L. El Titular del centro de especialidades médicas;
- M. Los titulares de las unidades de medicina familiar;
- N. Unidad de transparencia
- O. Unidad Coordinadora de Archivo
- P. Los representantes del instituto en las comisiones mixtas.
- Q. Y aquellos que el director general del instituto acredite para tratar algún caso ante el sindicato.

II.- Por el sindicato:

- A. El secretario general del comité ejecutivo;
- B. Los demás secretarios del comité ejecutivo;

- 7
- C. Los miembros de los consejos autónomos del sindicato acreditados ante el instituto.
 - D. Los delegados titulares y delegados suplentes, dentro del ámbito de su centro de trabajo;
 - E. Los representantes del sindicato en las comisiones mixtas;
 - F. Y aquellos que el secretario general del sindicato, acredite para tratar algún asunto ante el instituto.
- G J RM
#

El Instituto y el Sindicato tratarán exclusivamente con los representantes acreditados, los asuntos de carácter colectivo o individual que surjan entre los trabajadores.

CAPÍTULO II DOCUMENTACIÓN, EXPEDIENTES Y NÓMINAS

ARTÍCULO 7. CORRESPONDENCIA.

Dentro de un plazo no mayor a 15 días naturales, las partes darán respuesta por escrito, en forma resolutoria y motivada, de las comunicaciones o pedimentos que reciban.

Aquellas de carácter meramente informativo, acusarán de recibido.

ARTÍCULO 8. REVISIÓN DE EXPEDIENTES PERSONALES.

A solicitud escrita y expresa del trabajador, el Instituto podrá permitir al sindicato consultar o fotocopiar el expediente personal laboral de un trabajador, invariablemente se hará con la intervención del servidor público que tenga bajo su resguardo dicho expediente.

El Instituto autorizará la diligencia en un término no mayor de tres días hábiles, a partir del día siguiente de recibida la solicitud, siempre y cuando el procedimiento no se contraponga a lo establecido en la Ley Federal de Protección de Datos Personales.

El Instituto podrá revisar los expedientes personales de la base trabajadora y requerir al trabajador, la documentación que no obre en su expediente personal, con la finalidad de actualizar sus datos personales.

ARTÍCULO 9. DOCUMENTOS PATRONALES.

I. El Instituto, previa solicitud del Trabajador, le expedirá gratuitamente, carta de servicio que refiera su historial laboral, la cual será firmada por el Director General o quien faculte y turnará copia al Sindicato.

II. El Instituto entregará quincenalmente al Sindicato, copia impresa o por lo menos digital a petición de éste, las nóminas del pago de salarios realizado a los Trabajadores, desglosando las percepciones y deducciones.

III. En todos los casos que el Instituto se dirija al Trabajador, en relación con los servicios que preste, enviará al Sindicato copia para su conocimiento.

IV. A solicitud escrita y expresa del Trabajador, el Sindicato podrá tramitar ante el Instituto fotocopias gratuitas de su comprobante de pago.

CAPÍTULO III CONTRATACIÓN, MOVIMIENTOS Y CAMBIOS

ARTÍCULO 10. CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores del Instituto se clasifican como sigue:

1. De base
2. De tiempo determinado y obra determinada
3. De confianza

Los trabajadores de base y de tiempo determinado serán propuestos por el Sindicato para su contratación y provendrán invariablemente del escalafón.

Los trabajadores por obra determinada serán propuestos por el Instituto, y serán designados los que tengan el conocimiento, actitud y ética para el desempeño de sus funciones, y provendrán preferentemente de la plantilla nominal y/o escalafón.

Los trabajadores de confianza, serán designados por el Instituto.

Todo trabajador que sea propuesto para desempeñar un puesto o cargo independientemente de la clasificación, deberá aprobar los exámenes de conocimiento y psicométrico, con base a su categoría aplicados por el Instituto.

ARTÍCULO 11. TRABAJADOR DE BASE.

Es el que ocupa en forma fija y permanente, una plaza en el Instituto, conforme al artículo 3 Fracción I, y artículo 4 de la L.T.S.E.T.

ARTÍCULO 12. TRABAJADOR DE TIEMPO DETERMINADO.

Es el Trabajador contratado para desempeñar una actividad específica por tiempo determinado, por necesidades del servicio o para cubrir vacaciones, licencias médicas o permisos. El trabajador percibirá salario idéntico al tabulador de acuerdo a las labores que ejecute, aguinaldo o parte proporcional del mismo, sin más limitaciones que las inherentes a la temporalidad del trabajo desempeñado; mientras persista su contratación. Será considerado miembro del Sindicato, con las obligaciones y prerrogativas correspondientes.

ARTÍCULO 13. TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Es el Trabajador al servicio del Instituto, señalados en los artículos 3 fracción III, 5 y 12 de la L.T.S.E.T. El trabajador de confianza será libremente designado por el Instituto y podrá ser elegido entre los trabajadores de base. El Instituto notificará por escrito al Sindicato la asignación del trabajador de confianza, siempre que éste sea del nivel directivo.

ARTÍCULO 14. TRABAJADOR DE OBRA DETERMINADA.

Son los contratados para realizar las funciones acordes a las categorías de confianza, las expresamente identificadas en el tabulador de sueldos y salarios, aquellos que hubieron de celebrar la suscripción de un contrato individual de trabajo por obra determinada, requeridos para cumplir tareas y deberes por necesidades del servicio, que no tienen carácter permanente; concluida la función se extingue toda relación laboral convenida.

ARTÍCULO 15. TRABAJADOR DE BASE PROPUESTO A PLAZA DE CONFIANZA.

El trabajador de base podrá ocupar plaza de confianza previa notificación al sindicato, debiendo solicitar anualmente el resguardo de su plaza de base.

En tanto ocupe la plaza de confianza quedará suspendido de sus derechos sindicales y estará exento del pago de la cuota sindical.

Al concluir la asignación como trabajador de confianza *-siempre y cuando no hubiere incurrido en actos violatorios a los derechos de los trabajadores o de la Institución-*, podrá reintegrarse a su plaza de base con todos sus derechos sindicales de manera inmediata.

ARTÍCULO 16. ADSCRIPCIÓN DEFINITIVA.

Cuando un trabajador del escalafón labore ininterrumpidamente durante seis meses o más, ocupando el mismo puesto y la plaza no se encuentre en litigio, se considerará como el de su adscripción definitiva, debiendo el instituto extenderle su respectivo nombramiento.

ARTÍCULO 17. CAMBIO DE CATEGORÍA.

Cuando el trabajador tenga el perfil académico acreditado para desempeñar labores de una categoría distinta a la vigente, podrá solicitarlo por escrito a través del sindicato a la Comisión Mixta de Contrato y Escalafón, la cual deberá sesionar de conformidad a lo establecido en su Reglamento; y en ausencia de la Comisión, serán los titulares del Instituto y el Sindicato quienes lo determinen, siempre y cuando sea por necesidades de la operatividad del servicio.

9

Los cambios de categoría que se realicen en contravención de lo dispuesto serán improcedentes.

ARTÍCULO 18. SUPRESIÓN DE PLAZA.

En los términos que establece la L.T.S.E.T, las plazas de base no podrán ser suprimidas, ni convertidas en plazas de confianza, salvo que se justifique con la extinción de la materia de trabajo en acuerdo del Instituto y el Sindicato.

ARTÍCULO 19. NOMBRAMIENTO.

Es el documento en virtud del cual se formaliza la relación de trabajo entre el Instituto y su personal; en el momento de ser contratado cualquier trabajador de base, el Instituto le entregará con copia al sindicato su nombramiento, el cual deberá especificar lo siguiente:

- a) Nombre del trabajador, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, escolaridad.
- b) Registro Federal de Contribuyentes (R.F.C.).
- c) Clave única de Registro de Población (C.U.R.P.).
- d) Categoría y clave de plaza.
- e) Jornada laboral.
- f) Turno.
- g) Sueldo base.
- h) Adscripción.

Los demás requisitos que señala el artículo 15 de la L.T.S.E.T.

La falta u omisión del nombramiento o contrato imputable al Instituto, no priva al trabajador de sus derechos, quedando automáticamente establecida la relación laboral.

ARTÍCULO 20. PLAZAS DE BASE.

El Sindicato mayoritario tendrá la exclusividad de proponer, a solicitud del Instituto, cubrir las plazas de base vacantes o de nueva creación conforme al Escalafón, previa convocatoria de la Comisión Mixta de Contrato y Escalafón, quien determinará lo conducente conforme a su Reglamentación.

ARTÍCULO 21. CATEGORÍAS NUEVAS.

Para las categorías nuevas de plaza de base, las partes de común acuerdo determinarán perfil, requisitos, relaciones de mando y movimientos escalafonarios. Las plazas serán cubiertas de acuerdo al escalafón, lo que será tratado en la Comisión Mixta de Contrato y Escalafón.

ARTÍCULO 22. TABULADOR.

Es el instrumento que determina los montos mínimos y máximos de las remuneraciones que deben percibir los trabajadores, y será actualizado de acuerdo a los resultados de la revisión y aprobación de estas C.G.T.

ARTÍCULO 23. MOVIMIENTOS DE PERSONAL.

En los movimientos de recategorización, cambio de categoría, turno, horario, adscripción, modificación de jornada u ocupación de vacantes, tendrá preferencia el trabajador de base; y en segundo término, aquellos trabajadores que sean contratados para sustituciones y de nuevo ingreso, mismos que provendrán del escalafón de acuerdo a las características de la plaza, para su aprobación ante la Comisión Mixta de Contrato y Escalafón.

ARTÍCULO 24. PROMOCIÓN DEL TRABAJADOR.

La promoción o ascenso de un trabajador para una plaza vacante o de nueva creación, se realizará conforme al catálogo de puestos siempre y cuando cumpla con los requisitos indispensables.

ARTÍCULO 25. COMISIÓN MIXTA DE CONTRATO Y ESCALAFÓN.

Es un órgano bipartita integrado por 5 (cinco) representantes del sindicato y 5 (cinco) representantes del Instituto, designados libremente por las partes cuya función es analizar y dictaminar las propuestas de contratación, recategorización, cambio de categoría o promoción de ascenso del Trabajador, cada parte podrá remover a sus integrantes en cualquier momento.

Dicha Comisión tendrá las atribuciones y funciones de acuerdo a su Reglamento Interior y deberá sesionar por lo menos cada bimestre.

ARTÍCULO 26. PLAZA POR ESCALAFÓN.

Para cubrir plaza de base por escalafón se atenderá a lo siguiente:

- I. Los aspirantes deberán estar en pleno goce de sus derechos sindicales.
- II. Formas de cubrir las vacantes: Se atenderá a lo estipulado en el Reglamento de la Comisión Mixta de Contrato y Escalafón.
- III. Las plazas de base de nueva creación se incorporarán al escalafón por acuerdo de la Comisión Mixta de Contrato y Escalafón.

- f
- IV. En las áreas de trabajo donde la naturaleza de las actividades requiera de especialización, el Trabajador, que cuente con el perfil será inscrito en el escalafón por acuerdo de la Comisión Mixta de Contrato y Escalafón.
- V. Todo aspirante a ingresar a bolsa de trabajo, deberá ser propuesto por el Sindicato titular de las C.G.T., para su contratación.
- Cay
- San

ARTÍCULO 27. CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN.

Corresponde a cualquier movimiento temporal o permanente del trabajador de un centro de trabajo a otro, que no afecte su salario, jornada laboral ni la calidad de su trabajo.

Los casos para determinar un cambio de adscripción podrán ser:

- I. Por propuesta del Instituto, por necesidades del servicio,
- II. Por solicitud del trabajador al Instituto, o
- III. Por solicitud del Sindicato a petición del trabajador.

Todos los cambios serán aprobados conjuntamente entre el Instituto y el Sindicato en la Comisión Mixta de Contrato y Escalafón, y procederán siempre y cuando no se afecte la operatividad del servicio de la Unidad a la que pertenezca el trabajador. Los cambios que se efectúen en contravención a lo dispuesto por este artículo serán nulos.

ARTÍCULO 28. FORMACIÓN ACADÉMICA DEL TRABAJADOR.

Cuando el Trabajador curse estudios de formación académica y su horario de instrucción escolar interfiera con su jornada laboral, solicitará por escrito adecuar el horario siempre que estos cambios no afecten a terceros ni la operatividad de los servicios.

Dicha solicitud, será aprobada conjuntamente entre el Instituto y el Sindicato en la Comisión Central Mixta de Capacitación o Comisión Auxiliar Mixta de Capacitación, según corresponda.

ARTÍCULO 29. CAMBIO DE TURNO.

Corresponde a cualquier movimiento temporal o permanente del trabajador de un turno y/u horario a otro, que no afecte su salario, jornada laboral o calidad de su trabajo.

Los casos para determinar un cambio de turno podrán ser:

- I. Por propuesta del Instituto, por necesidades del servicio.
- II. Por solicitud del Trabajador al Instituto.

El trabajador, a través del Sindicato, podrá solicitar al Instituto, cambio de turno y/u horario, tendrá preferencia el de mayor antigüedad laboral.

Todos los cambios serán aprobados conjuntamente entre el Instituto y el Sindicato en la Comisión Mixta de Contratos y Escalafón. Los cambios que se efectúen en contravención a lo dispuesto por este artículo serán nulos.

ARTÍCULO 30. PERMUTAS.

Es el cambio voluntario entre dos trabajadores de una misma categoría y régimen laboral, pudiendo ser de manera temporal o definitiva, previa autorización del superior jerárquico y el aval de la Comisión Mixta de Contrato y Escalafón; y en ausencia de la Comisión, serán los titulares del Instituto y Sindicato, quienes lo determinen.

Las permutas solo procederán por solicitud escrita de los interesados, al Instituto y al Sindicato, por lo menos con treinta días de anticipación, teniendo efectos los días primero y dieciséis de cada mes.

ARTÍCULO 31. RECATEGORIZACIÓN.

Cuando el trabajador tenga el perfil académico acreditado para ascender a una categoría y/o nivel inmediato superior con relación al que ostenta, podrá solicitar a través del Sindicato ante el Instituto su recategorización, la que será resuelta por la Comisión Mixta de Contrato y Escalafón, teniendo preferencia el trabajador de base solicitante con mayor antigüedad laboral, de acuerdo al escalafón correspondiente.

CAPÍTULO IV JORNADA Y HORARIOS

ARTÍCULO 32. JORNADA Y HORARIOS.

La jornada laboral será de 35 horas a la semana. Las horas de trabajo serán continuas. Cuando por necesidad del servicio se requiera laborar un horario discontinuo, previo acuerdo entre las partes y la conformidad del trabajador, éste percibirá un diez por ciento adicional calculado al sueldo base.

Se entiende por horario discontinuo la jornada laboral que sea interrumpida por una hora o más o cualquier modalidad que acuerden el Instituto y el Sindicato.

ARTÍCULO 33. ACUMULACION Y DISTRIBUCIÓN DE JORNADAS.

La acumulación y distribución de jornadas se registrá por lo siguiente:

- I. La jornada máxima de servicio continuo será de veinticuatro horas.
- II. El Trabajador cuya jornada quede comprendido total o parcialmente dentro de un día festivo o de descanso obligatorio, recibirá el salario completo que corresponda a esa jornada.

- III. El Trabajador con jornadas nocturnas, trabajará tres guardias alternas a la semana de once horas cada una, las cuales serán fijas y disfrutarán de un día de descanso fijo.
- IV. El Trabajador con jornada sabatina especial, laborará 35 horas semanales, de acuerdo a como lo establezca la Comisión Mixta de Contrato y Escalafón.
- V. El trabajador con jornada de sábados, domingo y días festivos laborará turnos de catorce horas cada uno. Los días festivos y de descanso obligatorio les serán pagados con un doscientos por ciento más de su salario en los términos del Artículo 33 de la L.T.S.E.T.
- VI. El trabajador que labora en la Unidad de Servicios Funerarios del ISSET en jornada de 24 horas tendrá derecho a un descanso de 48 horas. Cuando su jornada laboral coincida con un día festivo, le será pagada de manera doble.
- VII. El trabajador que realice actividades en áreas infectocontagiosas o radioactivas, establecidas en el Reglamento de la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene, no deberá desempeñar jornadas continuas de manera consecutiva.
- VIII. El Instituto y el Sindicato, podrán pactar otras modalidades de jornadas, atendiendo las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 34. CÓMPUTO DE TIEMPO DE SERVICIO.

I. Períodos que se incluyen: Además de los días laborados por el trabajador, se considerará como tiempo de servicio, los días de descanso, los festivos, las vacaciones, los períodos permanentes o temporales para labores sindicales, las ausencias por licencia médica, los permisos económicos, comisiones, permisos con goce de salario, los que establece el Reglamento de Capacitación del Instituto, los períodos utilizados para obtener certificado de especialización, así como las inasistencias por privación de la libertad relacionada con el cumplimiento de sus labores.

II. Períodos que no se incluyen: No se incluirán en el cómputo del tiempo de servicio de un trabajador las faltas injustificadas, así como los permisos motivados por otras causas a las que se refiere la fracción I de este artículo.

ARTÍCULO 35. DETENCIONES.

Si el trabajador es privado de su libertad por autoridad judicial o administrativa, por causas relacionadas con la prestación del servicio, el Instituto le pagará los salarios correspondientes al período en que hubiere estado detenido y su antigüedad no será afectada, siempre y cuando fuese exonerado de las faltas que se le hayan imputado.

El Instituto suspenderá temporalmente la relación laboral en el tiempo que el trabajador permanezca privado de su libertad, al momento que se le otorgue sentencia absolutoria, el Instituto reanudará la relación de trabajo, en los términos del artículo 19 fracción III de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ARTÍCULO 36. TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Se considera como tiempo extraordinario, el que exceda los límites de la jornada laboral señalada en el artículo 32 de estas C.G.T.

Es potestad del trabajador laborar tiempo extraordinario y será requisito indispensable que medie solicitud escrita del jefe inmediato con copia al Sindicato, salvo en los casos de extrema urgencia.

ARTÍCULO 37. DEVOLUCION DE TIEMPO EXTRAORDINARIO Y GUARDIAS.

La devolución del tiempo extraordinario y guardias se refiere a la compensación por el trabajo realizado fuera de la jornada laboral diaria.

Para restituir las horas del trabajo extraordinaria y guardias el instituto devolverá al trabajador tiempo por tiempo, es decir, el equivalente a las horas trabajadas.

En todos los casos las horas extras se compensarán con horas de descanso o permiso, procurándose que no se entorpezca la operatividad del área y garantizando en todo momento la continuidad del servicio.

Quedando los reajustes de tiempo por tiempo aplicados al trabajador en el mes siguiente.

ARTÍCULO 38. TIEMPO DE TOLERANCIA Y ESTÍMULO DE PUNTUALIDAD.

El tiempo de tolerancia será hasta el minuto quince después de la hora de entrada, a partir del minuto dieciséis y hasta el cuarenta será considerado como retardo, sin que se afecte el salario del trabajador, cuando se acumulen más de tres retardos en una quincena se computará como una falta.

Cuando el trabajador registre su asistencia hasta el minuto quince de entrada tendrá como estímulo el veinte por ciento de salario y el pago deberá hacerse en la nómina ordinaria de la siguiente quincena de aquella en la que el trabajador registró su asistencia.

ARTÍCULO 39. ESTÍMULO DE ASISTENCIA.

El trabajador que en la quincena asista a sus labores sin registrar falta, recibirá como estímulo el pago adicional de dos días de salario, mismos que le serán cubiertos en la quincena siguiente.

Cuando el trabajador goce de licencia sindical, licencia médica, cuidados maternos o paternos, bajo ninguna circunstancia serán considerados como falta de asistencia y el trabajador deberá recibir dicho estímulo.

ARTÍCULO 40. PASES DE ENTRADA Y SALIDA.

El trabajador tendrá derecho a utilizar pase de entrada o pase de salida hasta por 160 minutos a la quincena, autorizado por su jefe inmediato superior.

El pase de entrada será desde 20 hasta 40 minutos y el pase de salida podrá ser de 40 hasta 160 minutos y no se podrá utilizar en la misma jornada laboral un pase de entrada y un pase de salida.

Solamente se podrán utilizar dos pases de entrada de 20 minutos o un pase de 40 minutos, y/o tres pases de salida durante cada quincena, para hacerse acreedor al pago de estímulo de puntualidad, éstos deberán solicitarse a su jefe inmediato superior con un mínimo de 24 horas de anticipación, y en caso de situaciones de emergencia del trabajador, el pase de salida se podrá autorizar de manera inmediata.

CAPÍTULO V AUSENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 41. PERMISOS ECONÓMICOS.

El Instituto a petición del trabajador o del Sindicato, podrá conceder permisos económicos al trabajador hasta por 6 días con goce de salario en cada semestre. De igual forma el personal por tiempo determinado, gozará de los mismos derechos.

En caso de no utilizarlos, el Instituto cubrirá el pago del salario de los días no utilizados en cada semestre en recibos de nómina separados. El trabajador al hacer uso de este derecho, no afectará su estímulo de puntualidad y asistencia.

ARTÍCULO 42. PERMISOS CON GOCE DE SALARIO.

El trabajador, previa autorización del Instituto, tendrán derecho a disfrutar de permisos para ausentarse de sus labores, con goce de salario, en las circunstancias y modalidades siguientes:

I. Cuando el Sindicato convoque a asambleas ordinarias o extraordinarias a sus afiliados; así mismo, cuando convoque a reuniones sindicales a los consejos, comisiones y delegados, debiendo éste dar aviso al Instituto con ocho días naturales de anticipación.

II. Cuando se realicen reuniones sindicales departamentales, que será hasta por 2 horas hábiles por departamento, hasta 3 veces por mes, debiendo el Sindicato dar aviso al Instituto con ocho días naturales de anticipación.

III. Por nueve días naturales, a partir del fallecimiento de los padres, hermanos, cónyuge e hijos y en caso de fallecimiento de los abuelos se les concederá dos días.

IV. Por 5 días hábiles para el trabajador que contraiga matrimonio. Para tal efecto deberá solicitarse con ocho días de anticipación a la fecha de que deban comenzar el disfrute de dicho permiso.

V. Quienes asistan a congresos, eventos académicos, técnicos, de cualquier índole relacionado con su desempeño profesional, acorde a su categoría previa autorización de la Comisión Central Mixta de Capacitación o la Auxiliar, según corresponda.

VI. Cuando el trabajador tenga la necesidad de trasladarse o trasladar un hijo o al cónyuge o ascendiente que dependa económicamente de él, fuera del Estado, para que sea atendido en un servicio subrogado, referido por su médico tratante del Instituto.

Además de gozar de su salario íntegro, deberá recibir una cantidad por concepto de viáticos para ambos de acuerdo al número de días que se requiera, conforme a la normatividad establecida en el Instituto para estos procedimientos.

El excedente de gastos que por necesidad realice el trabajador por los mismos conceptos que se otorgaron, serán cubiertos a su regreso, previa justificación y comprobación. De la misma manera el trabajador hará el reembolso de los recursos asignados no comprobados.

VII. A las madres trabajadoras cuando sus hijos menores de 12 años de edad se encuentren enfermos y el médico que los atienda prescriba el cuidado maternal, por el tiempo necesario.

A las madres trabajadoras cuando sus hijos hasta 18 años de edad que sufran una discapacidad permanente y éstos se encuentren enfermos por un proceso agudo distinto a su discapacidad y el médico que los atienda le prescriba el cuidado materno por el tiempo necesario, el cual no excederá de cinco días.

En el caso de los padres trabajadores que acrediten la custodia de sus hijos menores de edad, contarán con las mismas prestaciones señaladas en los dos párrafos anteriores.

VIII. En caso de siniestro o desastre, ya sea natural o provocado por el hombre, en la zona donde habita el Trabajador, por el tiempo que sea necesario, de conformidad con la magnitud o gravedad del siniestro o que demuestre que la vía de acceso de su domicilio a su centro de trabajo no sea transitable.

IX. Invariablemente para comparecer, previa cita, ante autoridad Judicial, Civil, laboral y/o Administrativa.

X. Cuando el trabajador cumpla años en su día laborable, el Instituto -previa solicitud con quince días de anticipación- le autorizará el día.

XI. El instituto podrá conceder un día de permiso por semestre con motivo de gestión sindical, a aquel trabajador que cumpla con las obligaciones sindicales (asambleas ordinarias y extraordinarias del sindicato), donde el sindicato justificará la asistencia del trabajador por escrito al Director General con atención a la Subdirección de Recursos Humanos, de no hacer uso de este permiso este no será pagadero por el instituto.

En caso de que el trabajador haga uso de este permiso y no demuestre su asistencia a dichas asambleas, le será descontado un día de salario.

XII. Al término de su gestión el Instituto concederá licencia por un período de un año para ausentarse de sus responsabilidades laborales al trabajador que haya ejercido por lo menos 3 años como Secretario General del Sindicato mayoritario.

ARTÍCULO 43. PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO.

El Instituto concederá al trabajador de base permiso sin goce de salario para ausentarse de su centro de trabajo cuando:

I.- Cuando el trabajador desempeñe un cargo o comisión de representación del Estado o de elección popular, el Instituto les concederá el permiso sin goce de salario, sin que el trabajador pierda sus derechos escalafonarios, debiendo resguardar su plaza año con año; a menos que en el desempeño de dicha comisión, hubiera incurrido en actos contrarios a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en cuyo caso, operará la separación en el puesto base, hasta en tanto el Tribunal resuelva lo conducente.

Una vez concluido el permiso, reanudará las labores, dando aviso con anticipación al Instituto y al Sindicato. El Instituto concederá invariablemente el permiso solicitado por conducto del sindicato, siempre y cuando, haya sido presentado con un mínimo de 15 días hábiles antes de la fecha de inicio.

II.- El Instituto podrá conceder permiso a los trabajadores de base sin goce de salario hasta por un año, previa solicitud del Sindicato con un mínimo de anticipación de 15 días hábiles antes de la fecha de su inicio; pudiendo renovarlo al finalizar el mismo, hasta por un periodo consecutivo de tres años, siempre y cuando que el solicitante tuviere por lo menos cinco años de antigüedad y no se afecte el servicio.

Al término de este periodo el trabajador deberá estar en activo un mínimo 6 meses para poder solicitar nuevamente otro permiso.

El Trabajador que temporalmente ocupe la plaza, será tomado del escalafón.

III.- El trabajador deberá reanudar sus labores al término del permiso concedido; sin embargo, podrá renunciar al mismo, antes de cumplirse el plazo autorizado y para reanudar

sus labores deberá avisar con quince días de anticipación a las partes. El trabajador que se reintegre a sus labores hará uso de todos sus derechos de manera inmediata que le correspondan.

ARTÍCULO 44. GUARDIAS PAGADAS.

El Trabajador que requiera ausentarse de sus labores, podrá realizar:

1. Pago de guardia
2. Cambios de guardia por guardia.

En ambos casos el trabajador sustituto será de su misma categoría o cuando el suplente tenga la competencia y sea autorizado por su jefe inmediato; debiendo ser cubierto por un trabajador de base o suplente registrado en el escalafón primario, sin que con ello el instituto se obligue a pagar la guardia.

El trabajador deberá tramitar ante el Instituto con un día de anticipación a la fecha de la guardia, salvo en los casos de fuerza mayor que se podrá realizar el trámite el mismo día.

Los pagos de guardia podrán ser hasta por diez (10) días al mes sin exceder de seis (06) días consecutivos.

Los trabajadores que laboren con jornadas de catorce (14) horas los días sábados, domingos y días festivos, tendrán derecho a disfrutar el pago de media guardia, siempre y cuando sean cubiertas por personal de la bolsa de trabajo, con el mismo perfil y categoría y conforme al escalafón.

ARTÍCULO 45. FALTAS JUSTIFICADAS CON POSTERIORIDAD.

Cuando el trabajador incurra en alguna falta de asistencia o puntualidad, tendrá derecho a justificarla dentro de los tres días hábiles siguientes. Una vez justificada, si se le hubiese aplicado alguna sanción, le será revocada y reparada.

ARTÍCULO 46. FALTAS INJUSTIFICADAS.

El Instituto descontará el día al trabajador por falta injustificada, en el caso de que el Trabajador tenga más de cuatro faltas, en un lapso de 30 días, el Instituto previa investigación a través de la Unidad de Apoyo Jurídico, iniciará procedimiento en el que se le respetará el derecho de audiencia al trabajador, asistido por el sindicato y/o persona de su confianza. Será el Titular del Instituto, de acuerdo a sus facultades, quien podrá cesar al trabajador, en el supuesto de que no justifique sus faltas.

Lo anterior sin detrimento de las disposiciones legales, que se apliquen en estos casos.

**CAPÍTULO VI
DESCANSOS**

ARTÍCULO 47. DESCANSO DIARIO, SEMANAL Y OBLIGATORIO.

I. Descanso diario: el trabajador que cubra jornadas de trabajo con horario continuo de siete u ocho horas tendrán derecho a disfrutar diariamente de treinta (30) minutos para descansar o tomar alimentos; el trabajador con horario continuo de once horas el descanso será de una hora dividida en dos periodos de treinta minutos cada uno dentro de su jornada de trabajo.

En el caso del trabajador que labore jornada de 14 horas tendrá derecho a 90 minutos fraccionados; y el trabajador adscrito a la Unidad de Servicios Funerarios con jornadas de 24 horas tendrá derecho a 120 minutos fraccionados para descansar o tomar sus alimentos.

En todos los casos, el derecho para descansar o para tomar alimento durante la jornada laboral, se disfrutarán por turnos que organizarán los jefes de cada unidad administrativa o área de trabajo con base de las necesidades del servicio.

El tiempo autorizado para descansar o tomar alimentos se computará como tiempo efectivo de trabajo.

II. Descanso semanal: El trabajador cuya jornada laboral sea de cinco días de trabajo, tendrá derecho, a dos (2) días consecutivos de descanso fijos. Los días de descanso serán preferentemente los sábados y domingos, con goce de salario íntegro. El trabajador que labore los domingos disfrutará de una prima adicional de un 30% sobre el salario de un día ordinario de trabajo.

III. Días de descanso obligatorio: Los que señale el artículo 32 de la L.T.S.E.T.

IV. Días festivos con goce de salario:

Son los que determinen las Leyes Federales y Locales, para efectuar la Jornada Electoral ordinarias y extraordinarias.

1 de enero.
5 de febrero
27 de febrero.
21 de marzo.
Jueves, viernes y sábado de la semana mayor.
1 de mayo.
5 de mayo.
10 de mayo.
16 de septiembre.
1 y 2 de noviembre.
7 de diciembre.
25 de diciembre.

ARTÍCULO 48. VACACIONES.

Por cada seis meses de servicio el trabajador disfrutará de un periodo de vacaciones que será de 10 días hábiles; consecuentemente no se computarán en periodos de vacaciones los días festivos, descansos obligatorios o semanal. Invariablemente la fecha del disfrute de vacaciones será fijada de acuerdo con los calendarios que aprueben las partes. En el caso de que dos o más trabajadores soliciten sus vacaciones para la misma fecha y no sea posible acceder a ello por necesidades del servicio, o si por alguna razón quedará fuera del calendario de vacaciones, serán el Instituto, Sindicato y el trabajador, quienes definan los derechos preferenciales de los interesados.

Si durante el disfrute del periodo vacacional el trabajador sufriera accidente o enfermedad que le incapacite; a solicitud del interesado o del Sindicato, previa comprobación de licencia médica, los días correspondientes le serán reasignados.

Si el trabajador solicitase sus vacaciones y no quedaran comprendidas en los roles establecidos, la fecha de disfrute será determinada entre el Sindicato y el Instituto.

El trabajador tendrá derecho a percibir una prima del 80 por ciento sobre el salario quincenal que le corresponda, incluyendo como elemento adicional en el cálculo de esta prestación el bono de dispensa especial.

El trabajador percibirá por concepto de "AYUDA PARA ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS", la cantidad de \$950.00 (Novecientos Cincuenta Pesos .00/100 M.N.) por cada período vacacional que disfrute.

El pago de la prima vacacional, la ayuda para actividades culturales y recreativas, se otorgará en los dos periodos ordinarios de vacaciones.

El Instituto otorgará a sus trabajadores vacaciones extraordinarias de dos días, a quienes cumplan con el 100 por ciento de puntualidad y asistencia, computables en el año, del 01 de enero al 31 de diciembre. El disfrute de los días será programado conjuntamente con el segundo período de las vacaciones ordinarias o cuando el trabajador lo requiera, y no serán acumulables. No será aplicable a todo aquel trabajador que se encuentre en el párrafo II, artículo 34, de las presentes C.G.T.

CAPÍTULO VII ESTABILIDAD LABORAL

ARTICULO 49. RESCISIÓN DE CONTRATO.

Toda rescisión de contrato será precedida de una investigación a través de la Unidad de Apoyo Jurídico.

En ningún caso se podrá sustituir la investigación con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo.

ARTÍCULO 50. CITATORIOS.

Cuando el trabajador sea sujeto a procedimiento administrativo, se le otorgará el derecho de audiencia, por lo que será citado a comparecer dentro de su jornada laboral, con un mínimo de 72 horas de anticipación. En el citatorio deberá señalarse el motivo del procedimiento la audiencia se desarrollará con la participación de un representante del Sindicato y/o de persona de su confianza.

ARTÍCULO 51. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores de base tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con lo siguiente:

1. La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicio.
2. Para determinar el monto del salario se estará en lo dispuesto en el artículo 97 de estas C.G.T.
3. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente del empleo siempre que hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido.
4. En caso de muerte del trabajador cualquiera que sea su antigüedad la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas como beneficiarios.

La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda.

ARTÍCULO 52. INDEMNIZACIÓN

Si el Trabajador es separado de su cargo y por resolución del Tribunal le restablecen sus derechos laborales y ordenan su reinstalación, el Instituto dará cumplimiento al laudo.

El Trabajador podrá optar por su no reinstalación, en cuyo caso el Instituto le pagará como indemnización económica la cantidad correspondiente a noventa y cinco días de salario de la última categoría desempeñada y doce días de salario por cada año de servicio prestado. Además de la indemnización el trabajador tiene derecho a:

1. Salario correspondiente a los días laborados y no pagados; y
2. Aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

ARTÍCULO 53. SEPARACIÓN POR INVALIDEZ.

Si el Trabajador es separado de su encargo por dictamen médico por invalidez total y permanente, el Instituto lo pensionará conforme a lo establecido en la LSSET.

Al momento de la separación, el Instituto le otorgará veinte (20) días de salario por cada año laborado, más los días concedidos en el artículo 57 de estas C.G.T., así como las demás prestaciones contractuales que se le adeuden.

ARTÍCULO 54. DESPIDO INJUSTIFICADO.

En caso de despido injustificado de un Trabajador, comprobado ante la autoridad correspondiente, el Instituto pagará lo que se le adeudare del salario, horas extras, vacaciones, aguinaldo, más la cantidad de doce días de salario por cada año de servicio prestado al Instituto y las demás prestaciones que le correspondan de acuerdo a la L.F.T.

En caso de que el despido sea legalmente justificado el trabajador tendrá los mismos derechos que señalan la L.F.T. y las C.G.T.

ARTÍCULO 55. LIMITACIONES A LA RESCISIÓN.

- I. Por encargo o comisión sindical: El Trabajador con licencia sindical, en los términos del artículo 118 de estas C.G.T, así como el que ostente cualquier representación sindical, no estará sujeto a rescisión de contrato, durante el tiempo que dure en su encargo o comisión.
- II. Por antigüedad laboral: Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 15 (quince) años, el Instituto sólo podrá rescindirla por alguna causa que se considere particularmente grave o que haga imposible su continuación. En caso contrario, se le impondrá al trabajador las medidas disciplinarias correspondientes.

De reincidir en la falta o incurrir en otra u otras que amerite sanción, será causa de rescisión.

ARTÍCULO 56. RENUNCIAS.

El Trabajador que renuncie a su plaza recibirá del Instituto doce días de salario por cada año de labores en el Instituto y la parte proporcional de sus vacaciones y aguinaldo que le correspondan, más una constancia de servicio.

ARTÍCULO 57. SEPARACIÓN POR JUBILACIÓN Y POR OTRAS PENSIONES.

A la separación del Trabajador por pensión o jubilación, el Instituto le pagará la prima de antigüedad correspondiente.

El Instituto cubrirá el salario devengado, así como las partes proporcionales de aguinaldo y prima vacacional y aquellas a que tuviere derecho de conformidad a lo establecido en las presentes C.G.T. y en su caso el seguro de retiro, conforme con la L.T.S.E.T. aplicable.

ARTÍCULO 58. REUBICACIÓN.

El Instituto se obliga a reubicar al trabajador sin perjuicio de su salario que a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional haya sido dictaminado por el departamento de medicina del trabajo como no apto para continuar desempeñándose en el cargo del cual es titular.

Si la incapacidad es por causa ajena al trabajo, podrá ser reubicado, sin perjuicio de terceros, continuando con el salario que le corresponda, previo acuerdo de la Comisión Mixta de Contrato y Escalafón.

CAPÍTULO VIII SANCIONES SINDICALES

ARTÍCULO 59. DISCIPLINA SINDICAL.

Cuando el trabajador infrinja los estatutos que rigen al Sindicato y amerite la suspensión de sus derechos sindicales, el Sindicato lo comunicará al Instituto, para los efectos administrativos conducentes, sin que ello implique responsabilidad alguna para el Instituto.

ARTÍCULO 60. EJERCICIO INDEBIDO EN EL EMPLEO.

Cuando algún Trabajador asesore a algún asegurado o beneficiario, para la presentación de una acusación en contra de otro trabajador o del Instituto se investigará el hecho a través de la Comisión Mixta Disciplinaria y se procederá conforme lo establece la L.T.S.E.T. en la materia. De comprobarse dolo, mala fe y falta de probidad por parte del trabajador, se determinará la sanción correspondiente.

CAPÍTULO IX DE LA PREVISIÓN SOCIAL

A efecto de prevenir los riesgos, garantizar con medidas protectoras la integridad del trabajador, así como el cumplimiento de la L.T.S.E.T con relación a la salud en el trabajo, ayudar a resolver el problema habitacional y cumplir con las finalidades del Instituto, las partes convienen lo siguiente:

ARTÍCULO 61. AYUDA PARA PAGO DE RENTA DE CASA/HABITACIÓN.

El Instituto otorgará al trabajador por concepto de ayuda de pago de renta de casa/habitación, una prestación económica mensual equivalente al 27% (veintisiete por ciento) de su salario.

ARTICULO 62. COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

La Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene es un órgano bipartita integrado por representantes del Instituto y el Sindicato, quienes ejercerán dichas funciones por el término de un año, con el objeto de promover, vigilar y recomendar en los centros de trabajo del Instituto, las normas de seguridad e higiene, así como determinar las áreas que se consideren de riesgo de trabajo, de acuerdo a su reglamento, manuales y leyes relativas de la materia, debiendo sesionar cada mes y brindar capacitación al personal de manera periódica en sus centros de trabajo, con temas relacionados con la seguridad e higiene.

La Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene estará integrada por tres representantes del Sindicato y tres representantes del Instituto con sus respectivos suplentes. Se contará además en cada centro de trabajo con una Comisión Auxiliar Mixta, integrada por un número igual de representantes. La Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene será la única facultada para tomar acuerdos.

ARTÍCULO 63. SEGURIDAD E HIGIENE.

El Instituto proporcionará en los Centros de trabajo las condiciones de operatividad, seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, quedando a cargo de la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene vigilar su cumplimiento a través de las Comisiones Auxiliares.

ARTÍCULO 64. SERVICIOS SANITARIOS.

En cada centro de trabajo habrá instalaciones sanitarias integradas por WC, lavabos y regaderas funcionales. En aquellas áreas que por sus características del servicio lo requieran se instalarán baños con servicios de agua caliente y fría. Los trabajadores encargados del servicio de limpieza y mantenimiento deberán mantenerlos en adecuadas condiciones. Queda a cargo de la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene, vigilar su cumplimiento, a través de las Comisiones Auxiliares.

ARTÍCULO 65. VESTIDORES.

En los centros de trabajo donde por las características del servicio se requiera, se instalarán para uso exclusivo del trabajador vestidores y/o guardarropas, a fin de lograr un ámbito laboral seguro e higiénico.

ARTÍCULO 66. GUARDA DE LOS ÚTILES Y DE ROPA.

El Instituto proporcionará sin costo para los trabajadores, mobiliario adecuado y seguro para resguardar los utensilios de trabajo y prendas de ropa personales ya sean propiedad del Instituto o de los trabajadores, en caso excepcionales estos podrán ser abiertos solo por una autoridad administrativa en presencia de los trabajadores que los tengan asignados y/o un representante sindical.

ARTÍCULO 67. UNIFORME Y GAFETE.

El Instituto proporcionará anualmente en dos exhibiciones (en la segunda quincena del mes de enero y la primera quincena del mes de julio), una percepción económica equivalente al costo de 3 (tres) juegos de uniformes y calzado de buena calidad. El apoyo se Incrementará en un 10% en forma anual. Asimismo, proporcionará a todo el personal del Instituto un gafete de identidad en el que aparecerá (nombre completo, número de cuenta, categoría, área de adscripción y firma del trabajador, así como los datos del Instituto), el cual se deberá actualizar en cada cambio de administración, en caso de deterioro deberá renovarse sin costo alguno, siempre y cuando el trabajador exhiba el gafete a renovar, en caso contrario cubrirá el importe de la renovación.

Todo trabajador deberá portar en lugar visible su identificación institucional con fotografía para poder ingresar y permanecer en las instalaciones del mismo, sin excepción alguna.

Durante la jornada laboral, es obligatorio para el trabajador usar los uniformes, en caso contrario será acreedor a una sanción administrativa y retirado del área.

ARTÍCULO 68. EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL, MOBILIARIO, ÚTILES, HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO.

El Instituto suministrará, sin costo para el trabajador, instrumentos, materiales, útiles, equipo de protección personal y herramientas necesarias para su seguridad en el desempeño de sus labores, todos ellos de buena calidad; su uso será estrictamente personal, cuando así lo determinen las partes. El Instituto no podrá exigir que usen utensilios de trabajo que no hayan sido proporcionados por la Institución.

El Instituto proporcionará en especie cada 6 meses (en el mes de enero y en el mes de julio), equipo de protección personal para el trabajador que lo requiera por sus funciones y actividades; dichos trabajadores serán determinados por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Durante la jornada laboral, es obligatorio para el trabajador, usar los equipos de protección personal otorgados por el Instituto, en caso contrario será acreedor a una sanción administrativa y retirado del área.

El Instituto pagará al trabajador que preste sus servicios como chofer y operador de ambulancia, el costo por concepto de renovación de licencia.

ARTÍCULO 69. RESPONSABILIDAD POR DEFICIENCIA EN LAS LABORES.

Ningún trabajador será responsable por retrasos o complicaciones en el desempeño de sus labores, cuando estas sean consecuencia de la falta de suministro, deficiente calidad o mal estado del equipo, mobiliario, herramientas, instrumentos, útiles y/o consumibles necesarios para la realización de sus funciones; siempre y cuando el trabajador no haya obrado con dolo, negligencia o mala fe, previa investigación.

ARTÍCULO 70. RESPONSABILIDAD SOBRE INSTRUMENTOS DE TRABAJO.

Cuando se trate de materiales, herramientas, equipos o instrumentos de trabajo, el trabajador firmará su resguardo y será el responsable del buen uso, evitando en todo momento su extravío o destrucción. El trabajador no será responsable del deterioro natural por el uso continuo de los mismos.

En el caso del trabajador autorizado para uso y manejo vehicular, por uso negligente o indebido, dependiendo de la gravedad del caso, se hará acreedor a las sanciones administrativas correspondientes.

ARTÍCULO 71. BOTIQUINES, MEDICAMENTOS Y MATERIAL DE CURACIÓN PARA PRIMEROS AUXILIOS.

El Instituto dispondrá en los centros de trabajo de botiquines con medicamentos básicos y material de curación para la atención de primeros auxilios. La vigilancia del cumplimiento de este ordenamiento, estará a cargo de las Comisiones Auxiliares Mixtas de Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 72. ASISTENCIA MÉDICA Y DENTAL AL TRABAJADOR Y SUS BENEFICIARIO.

El Instituto proporcionará al trabajador, a su esposa o concubina; esposo o concubino, a sus hijos menores de dieciocho (18) años y a sus padres que dependan económicamente de él; la asistencia médica, dental, quirúrgica, obstétrica y farmacéutica que requieran. El disfrute de esta prestación se extenderá tanto para los hijos varones como para las mujeres hasta que alcancen la edad de veinticinco (25) años, siempre que comprueben realizar estudios acordes a su edad y que no hayan contraído matrimonio o estén en unión libre. La prestación se extenderá para los hijos del trabajador que no puedan mantenerse por sí mismos, debido a la inhabilitación para trabajar por enfermedad crónica, física o psicológica, hasta en tanto no desaparezca la inhabilitación.

ARTÍCULO 73. ANTEOJOS Y/O LENTES.

Cuando el médico especialista del Instituto prescriba al trabajador anteojos o lentes de contacto, el Instituto le proporcionará un apoyo económico por la cantidad de \$2,700.00 (Dos Mil Setecientos Pesos .00/100 M.N.) para su adquisición; ésta prestación podrá darse una vez al año, siempre y cuando sea prescrita por un médico del Instituto.

ARTÍCULO 74. CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL.

El Instituto brindará preferentemente a los hijos del trabajador, el servicio de educación inicial en los CAI'S, de acuerdo a las edades siguientes: área para lactantes de 45 días a 18 meses; área Maternal a partir de los 19 meses a 2 años 7 meses; educación preescolar, de 2 años 8 meses a 6 años 11 meses.

El servicio asistencial se otorgará de conformidad con las normas establecidas por el Instituto y la Secretaría de Educación. Los CAI estarán ubicados en lugar adecuado para su funcionamiento, procurando lo más cercano posible al centro de trabajo.

Previa justificación el Instituto ajustará el horario de labores al padre o madre para recoger a su(s) hijo(s) en los CAI, sin que afecte su salario.

Este mismo derecho tendrá el trabajador que mediante un mandato judicial demuestre que tiene la patria potestad o la guarda y custodia del menor. No se aceptará ninguna otra documentación que no sea expedida por un Juzgado Civil.

Los hijos y nietos de los trabajadores de los CAI`S no podrá estar bajo su cuidado directo.

ARTÍCULO 75. MATERNIDAD y PATERNIDAD.

En los casos de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

I. Noventa días de descanso con salario íntegro, a partir de la fecha en que el médico expida la incapacidad por maternidad.

II. Entrega de equipo completo de ropa (canastilla) de buena calidad para el recién nacido, inmediatamente después del parto del producto viable.

III. El Instituto establecerá un espacio donde la madre cumpla con el programa del "Hospital Amigo del Niño y de la Niña" (servicio de lactancia en las diferentes áreas de trabajo).

IV. El Instituto otorgará a la madre trabajadora, una hora de lactancia materna, a la entrada o a la salida de la jornada laboral hasta por seis meses, sin tolerancia en el horario de entrada.

V. Otorgar permiso de paternidad de cinco (5) días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante.

VI. Las demás que mencionan las Leyes.

ARTÍCULO 76. RECONOCIMIENTO AL PERSONAL.

En reconocimiento al Trabajador como servidor público del Instituto, se harán acreedor a una gratificación anual de \$2,800.00 (Dos Mil Ochocientos Pesos .00/100 M.N.), efectiva al día 07 (siete) de diciembre.

El Instituto y el Sindicato designara a los mejores trabajadores quienes recibirán anualmente un reconocimiento económico, equivalente a un mes de salario de la siguiente manera: 12 de mayo, día de la enfermera, a dieciséis (16) trabajadores del área

paramédica; el 19 de julio, día de la secretaria a dieciséis (16) trabajadores de las áreas administrativa y pedagógica; el día 23 de agosto, día del Trabajo Social, a seis (6) trabajadores sociales; el día 23 de octubre, día del médico, a dieciséis (16) trabajadores del área médica; el 1^a de diciembre, día del químico, a seis (06) trabajadores del área de auxiliares de diagnóstico; siendo otorgado dicho pago, en la quincena correspondiente.

Los trabajadores serán seleccionados por el Comité para el reconocimiento del personal, integrado por ambas partes, que calificarán estrictamente los siguientes requisitos indispensables en su conjunto para cumplir el objetivo: puntualidad, asistencia, disciplina, iniciativa, disposición, trabajo en equipo, productividad, responsabilidad, ética, civismo, calidad humana, actualización y respeto.

El Instituto otorgará mensualmente un reconocimiento al trabajador de cada una de las áreas de trabajo, para ello tomará en consideración los criterios que se establezcan en el Comité mencionado en el párrafo anterior.

El reconocimiento podrá ser un diploma o constancia, nota laudatoria o mención honorífica. Los nombres de los seleccionados se darán a conocer a través del cuadro de honor ubicado en cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 77. BONOS.

El 05 de enero, el Instituto entregará al trabajador, un bono económico por concepto de regalo de Día de Reyes de \$1,350.00 (Mil Trescientos Cincuenta Pesos .00/100 M.N.)

El Instituto otorgará a las madres trabajadoras un bono económico de \$2,100.00 (Dos mil Cien Pesos .00/100 M.N.) y a los padres trabajadores en su día, un bono económico de \$1,850.00 (Mil Ochocientos Cincuenta Pesos .00/100 M.N.).

En la primera quincena del mes de julio, el Instituto proporcionará al trabajador, un apoyo económico para útiles escolares, de \$2,900.00 (Dos mil Novecientos Pesos .00/100 M.N.).

Asimismo, el Instituto otorgará en la primera quincena del mes de diciembre un bono navideño por la cantidad de \$1,900.00 (Mil Novecientos Pesos .00/100 M.N.), así como un vale de fin de año por la cantidad de \$1,150.00 (Mil Ciento Cincuenta Pesos .00/100 M.N.)

ARTÍCULO 78. ESTÍMULO POR INVESTIGACIÓN.

Para incentivar la investigación en materia de seguridad social, en beneficio del Instituto, éste cubrirá el equivalente a un mes de salario al trabajador que presente trabajo de investigación para participar en cualquier congreso, foro o evento nacional o internacional, siempre y cuando ocupe el primer o segundo lugar.

ARTÍCULO 79. ESTÍMULO POR PONENCIAS O CONFERENCIAS.

Cuando el trabajador exponga un tema como conferencista o ponente en un congreso, foro o evento similar, en el ámbito estatal, nacional o internacional, en materia de seguridad social, en representación del Instituto, éste le otorgará constancia o reconocimiento.

El trabajador que acumule cinco constancias o reconocimientos durante el año, recibirá una cantidad equivalente a un mes de salario.

ARTÍCULO 80. PRÉSTAMOS PARA EL FOMENTO A LA VIVIENDA.

El Instituto dentro de sus posibilidades financieras y en los términos de los artículos 115, 116 y 117 de la L.S.S.E.T., podrá otorgar al trabajador, con más de un año de cotizar al Instituto, préstamos hipotecarios, tomando en cuenta la capacidad de crédito y pago del asegurado.

ARTÍCULO 81. PRÉSTAMOS A CORTO PLAZO.

El Instituto otorgará préstamos a corto plazo a los trabajadores, en los términos establecidos en los artículos 107, 113 y 114 de la L.S.S.E.T.

ARTÍCULO 82. ASISTENCIA LEGAL.

Si el trabajador es denunciado o privado de su libertad, por motivos relacionados con sus funciones y siempre que no se trate de faltas o delitos cometidos en contra del Instituto éste lo asistirá legalmente.

ARTÍCULO 83. FIANZAS.

Si el trabajador es privado de su libertad en cumplimiento de una comisión de trabajo derivada del ejercicio de sus funciones, por causas no imputables al trabajador, deberá comunicar por los medios posibles a su alcance al Instituto, y este, pagará la prima correspondiente para la adquisición de una fianza que le garantice obtener su libertad y poder continuar con el desempeño de sus labores.

**CAPÍTULO X
ENFERMEDADES GENERALES Y MUERTE**

ARTÍCULO 84. ESTÍMULO DE ANTIGÜEDAD.

El Instituto pagará al trabajador por cada periodo laboral de cinco (05) años de servicio, un estímulo económico único, considerando el sueldo base, conforme a la siguiente tabla:

AÑOS	DÍAS A PAGAR
5	9.0
10	14.0
15	19.0
20	24.0
25	29.0
30	34.5
35	38.5
40	39.5
45	40.0

ARTÍCULO 85. ATENCIÓN MÉDICA.

El servicio médico que requiera el trabajador será proporcionado por médicos del Instituto; la prestación será a través de las Unidades de Medicina Familiar y el Centro de Especialidades Médicas.

Los medicamentos serán suministrados por el Instituto.

Si durante la jornada laboral el trabajador requiriera atención médica, previo aviso a su superior jerárquico, recibirá atención inmediata a través del servicio de urgencias.

ARTÍCULO 86. LICENCIAS MÉDICAS.

Los trabajadores serán atendidos por médicos del Instituto, teniendo derecho a que se le extienda la licencia médica correspondiente cuando el caso lo requiera sin más autorización que la del médico tratante. Las licencias médicas quedarán registradas en el expediente clínico del trabajador, y deberán ser entregadas en el centro de trabajo a más tardar dentro de los 3 días siguientes a su expedición. Lo anterior de conformidad con lo estipulado en el Reglamento Interior del ISSET, en Materia de Expedición y Control de Licencias Médicas.

El trabajador que contraiga enfermedad profesional que lo incapacite para laborar, gozará de licencia médica con goce de salario concedido por el Instituto, conforme a la normatividad establecida en la L.S.S.E.T, al término del cual deberá ser remitido al Departamento de Medicina del Trabajo para ser dictaminado, con el entendido que en tanto se establezca el dictamen, gozará de incapacidad.

El trabajador que no esté de acuerdo con el dictamen emitido por el Instituto podrá presentar otro dictamen médico y en caso de desacuerdo entre ambos dictámenes, el instituto y el sindicato designaran un tercer perito, para que elabore nuevo dictamen que resultará obligatorio definitivo e inapelable por ambas partes, el cual será pagado por el Instituto y Sindicato.

ARTÍCULO 87. DEL FALLECIMIENTO.

Al fallecimiento del trabajador, salvo a lo dispuesto en el artículo 90, fracción I de estas C.G.T., el Instituto pagará al o los beneficiarios designados en su hoja de afiliación lo siguiente:

I. Seguro de vida por 400 veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización, en la fecha del deceso en caso de muerte natural; 600 veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización, si ocurriese por accidente, por cualquier causa violenta o muerte colectiva; siempre que la muerte no sea consecuencia de un delito intencional imputable a los beneficiarios en los términos de las leyes respectivas.

II. Las prestaciones económicas que se le adeuden al trabajador por vacaciones, aguinaldo, estímulos, horas extras, bonos, prima de antigüedad de siete días de salario, etc., así como las establecidas en la L.S.S.E.T.

III. Un seguro para ayuda de gastos funerarios, en los montos a que se refieren los artículos: 103 de la L.S.S.E.T., 111 y 112 de su Reglamento.

Cuando el trabajador no haya designado beneficiarios, las prestaciones descritas se pagarán conforme lo establezca cualquier autoridad jurisdiccional.

El Instituto contratará con una Institución aseguradora, un seguro de vida colectivo para el trabajador, con una cobertura de \$137,000.00 (Ciento Treinta y Siete Mil Pesos .00/100 M.N.) para muerte natural, \$269,000.00 (Doscientos Sesenta y Nueve Mil Pesos .00/100 M.N.), por muerte accidental, mas \$13,200.00 (Trece Mil Doscientos Pesos .00/100 M. N.), para gastos funerarios; así como en caso de pérdida de miembro en donde se cubrirá el porcentaje fijado por la compañía aseguradora que se contrate; misma que será aplicable a partir del vencimiento de la póliza que se encuentre vigente.

Al fallecimiento del trabajador y que hubiera el derecho a otorgar pensión por viudez, orfandad o ascendencia, ésta se otorgará a su beneficiario, conforme lo establece la L.S.S.E.T. y a lo que señalan las presentes C.G.T.

A la muerte del trabajador, y este tuviere un hijo (a) inscrito en el escalafón de la bolsa de trabajo sin importar su categoría, este pasará a ocupar el primer lugar.

ARTÍCULO 88. CRÉDITO PARA GASTOS FUNERARIOS.

El Instituto otorgará crédito al trabajador que utilice los servicios funerarios del ISSET. El plazo del crédito podrá ser hasta por doce meses, que será descontado quincenalmente del salario del trabajador.

Si el trabajador fallece, el costo del servicio funerario podrá descontarse de la liquidación de la prestación a que refiere los artículos 103 y 104 de la L.S.S.E.T, siempre y cuando quien solicite el servicio sea el beneficiario designado en la hoja de afiliación.

Previo solicitud del trabajador y/o beneficiario dirigida al Director General, el Instituto concederá hasta un cincuenta por ciento de descuento del costo del servicio funerario.

CAPÍTULO XI RIESGO DE TRABAJO

ARTÍCULO 89. ENFERMEDADES DE TRABAJO.

La Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene consignará en su Reglamento, las enfermedades consideradas con riesgo de trabajo, además de las que se establecen en el título noveno de la L.F.T.

ARTÍCULO 90. ATENCIÓN MÉDICA POR RIESGO DE TRABAJO.

El Instituto, conforme a lo que establece el Reglamento de la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene, realizará al trabajador que labore en áreas infectocontagiosas o de riesgo de trabajo, valoración médica preventiva, cada seis meses.

El Instituto proporcionará atención médica y medicamentos al trabajador que realice funciones en áreas infectocontagiosas o de riesgo de trabajo, priorizando la salud y la atención médica, sobre el pago de la indemnización correspondiente.

ARTÍCULO 91. ACCIDENTE DE TRABAJO.

Cuando el trabajador en el desempeño de sus labores sufra un accidente de trabajo, tendrá un plazo hasta de 72 horas para comunicar personalmente o a través de una persona de su confianza al jefe inmediato de la unidad administrativa de adscripción, para que en ese lapso se integre el acta circunstanciada de los hechos, la cual deberá contener, por lo menos: fecha, hora, y lugar del accidente, remitiéndose copia al Sindicato y al Trabajador, de conformidad a lo señalado en los artículos 473 y 474 de la L.F.T.

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

1. Asistencia médica y quirúrgica;
2. Rehabilitación;
3. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
4. Medicamentos y material de curación;
5. Los aparatos de prótesis y órtesis necesarios; y
6. La indemnización señalada en el artículo 95 de estas C.G.T.

ARTÍCULO 92. INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

El Instituto pagará por accidente de trabajo o enfermedad profesional, las siguientes indemnizaciones:

I. Por muerte. - Al fallecimiento del Trabajador, el Instituto, pagará proporcionalmente a los beneficiarios designados en la hoja de afiliación, la indemnización en los términos de los numerales 500, 501, 502 y 503 de la L.F.T; las prestaciones que se le adeudaren por prima vacacional, aguinaldo, horas extraordinarias, etc.

II. Por incapacidad total y permanente.- Como consecuencia de incapacidad para laborar total y permanentemente, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Instituto pagará al Trabajador o a la persona que lo represente legalmente, una indemnización equivalente al Importe de 1,145 (Un Mil Ciento Cuarenta y Cinco) días del último salario devengado, de igual forma pagará las prestaciones que se le adeudaren por vacaciones, aguinaldo, horas extras, etc., así como la cantidad de siete días de salario por cada año de servicio.

III. Por incapacidad parcial y permanente.- Derivado de Dictamen Médico Laboral que determine la incapacidad del trabajador para laborar parcial y permanente, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Instituto pagará al Trabajador la indemnización que le corresponda conforme a los criterios y porcentajes que establece la L.F.T. El trabajador que no esté de acuerdo con el dictamen emitido por el Instituto, podrá presentar otro dictamen médico y en caso de desacuerdo entre ambos dictámenes, el Instituto designará un tercer perito, para que elabore un nuevo dictamen que resultará obligatorio, definitivo e inapelable para ambas partes.

El Instituto reubicará al trabajador que presente éste tipo de incapacidad, en un trabajo adecuado a su nueva aptitud laboral.

El Instituto pondrá los medios a su alcance para capacitar al trabajador, con el fin de que éste pueda desempeñar su nueva actividad laboral.

En todos los casos, el trabajador o el beneficiario podrán solicitar la asistencia del Sindicato.

ARTÍCULO 93. APARATOS, PRÓTESIS U ÓRTESIS.

Cuando el trabajador por accidente de trabajo requiera de aparatos o dispositivos de prótesis u órtesis, se sujetara a lo dispuesto en el numeral 91 de las C.G.T.

ARTÍCULO 94. SUBSIDIO EN ACCIDENTE DE TRABAJO.

Cuando el trabajador se incapacite total y permanentemente por accidente de trabajo, el Instituto le pagará salario íntegro y las demás prestaciones que le correspondan conforme a las presentes C.G.T., en tanto se le otorguen las indemnizaciones y prestaciones que la L.S.S.E.T. le confiera.

ARTÍCULO 95. PAGO DE INDEMNIZACIÓN.

A partir del dictamen médico laboral, expedido por el Departamento de Medicina del Trabajo, el Instituto cubrirá al trabajador en un término de treinta días, la indemnización

correspondiente, de acuerdo a éstas C.G.T. de no hacerlo, pagará al trabajador su salario, por el tiempo excedente a dicho término.

ARTÍCULO 96. SALUBRIDAD.

El Instituto y el Sindicato a través de la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene, actualizarán y modificarán en su caso, el Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales, con el fin de garantizar condiciones de seguridad y salubridad. La vigilancia y cumplimiento del reglamento estará a cargo de dicha comisión.

CAPÍTULO XII SALARIO

ARTÍCULO 97. SALARIO.

Remuneración en efectivo y especie, que recibe un trabajador, por su jornada laboral, de acuerdo a la categoría que desempeña y que está integrado por sueldo base, prestaciones y deducciones.

ARTÍCULO 98. PAGO DE SALARIO.

Los pagos de salario, se realizarán por medio de depósito vía electrónica en el penúltimo día hábil de cada quincena, el trabajador podrá descargar su recibo de pago de manera digital en el portal oficial del ISSET, en el cual se especificará detalladamente todos y cada uno de los ingresos y descuentos que se les hagan en la quincena.

Cuando el Trabajador labore en día festivo, el Instituto pagará dicho día en la siguiente quincena.

Se establece un pago anual de 5 (cinco) días adicionales por los meses que traen treinta y un días y de 6 (seis) días cuando el año sea bisiesto, pagaderos en la segunda quincena de enero del año subsecuente.

En caso de omisión de pago de salario, el trabajador presentará su reclamo por escrito ante el Sindicato, quien gestionará su pago ante el Instituto, en caso procedente, el ISSET se compromete a pagarlo en la siguiente quincena de su recepción.

ARTICULO 99. QUINQUENIO.

El Instituto cubrirá al trabajador el pago de quinquenios laborados en el ISSET, equivalente al salario devengado mensualmente, conforme a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS A PAGAR
5 Años	3 Días
10 Años	5 Días

15 Años	7 Días
20 Años	9 Días
25 Años	12 Días
30 Años	14 Días
35 Años	16 Días
40 Años	18 Días
45 años	19 Días

ARTÍCULO 100. DERECHOS ADICIONALES EN CASO DE RIESGO DE TRABAJO.

El trabajador que realice labores en áreas clasificadas de riesgo, tendrá derechos adicionales al salario y vacaciones, conforme lo señala el "Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales", de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

En caso de ser cambiado a un área clasificada sin riesgo dejará de percibir ésta prestación.

El pago adicional al salario, de cada trabajador, en área de riesgo será de la siguiente manera:

- a) Por alto riesgo, veinte por ciento y un periodo extraordinario de vacaciones de 12 días hábiles al año.
- b) Por mediano riesgo, diez por ciento y un periodo extraordinario de vacaciones de 10 días hábiles al año.
- c) Por bajo riesgo, siete por ciento y un periodo extraordinario de vacaciones de 5 días hábiles al año.

El trabajador que realice sus labores en áreas de riesgo, dictaminadas por la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene, disfrutará de un período extraordinario de descanso anual extraordinario, las cuales no serán renunciables, aplazables ni acumulables. Los días a disfrutar serán pagaderos en la primera quincena de agosto, de acuerdo a lo que señala el Reglamento y Manual de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y deberá acudir a su médico tratante para su valoración

Cuando el trabajador en área de riesgo se encuentre de licencia médica por enfermedad, tendrá derecho a éste pago hasta por 30 días y en el caso de licencia médica por gravidez será por 90 días.

ARTÍCULO 101. DESCUENTOS POR INASISTENCIAS O RETARDOS.

El Instituto hará las deducciones correspondientes por concepto de inasistencias o retardos del salario del trabajador en la siguiente quincena.

El trabajador en desacuerdo, con dichas deducciones podrá inconformarse personalmente ante su jefe inmediato y de no obtener solución satisfactoria podrá hacerlo por conducto del sindicato, ante la Comisión Mixta Disciplinaria, la cual dentro de un término de ocho días

hábiles analizará y dictaminará lo conducente. De ser favorable se hará el reembolso en la quincena siguiente.

ARTÍCULO 102. AGUINALDO.

El trabajador percibirá aguinaldo anual integro, sin la deducción de impuestos, equivalente al número de días que otorga el Gobierno del Estado a sus trabajadores. El pago se hará en dos exhibiciones: sesenta días en la primera quincena del mes de diciembre y la diferencia en los primeros cinco días del mes de enero del año siguiente. El trabajador que hubiera prestado sus servicios por un término inferior al ejercicio anual, recibirá dicha prestación proporcionalmente al tiempo laborado.

El derecho a percibir el aguinaldo no se afectará por licencias concedidas con goce de sueldo.

CAPÍTULO XIII PENSIONES

ARTÍCULO 103. PENSION POR JUBILACION.

a) Del régimen de la Ley ISSET Abrogada:

El trabajador que al 31 de diciembre de 2015 conforme lo establecen el Noveno Transitorio de la L.S.S.E.T. y el Acuerdo de la Junta de Gobierno del ISSET, cumplió 30 (treinta) años de cotizar al Instituto para los hombres y 25 (veinticinco) años de cotizar al Instituto para las mujeres y acrediten ante el Instituto haber optado por la permanencia en el régimen de la Ley del ISSET abrogada, y cumpla con los requisitos correspondientes, podrá ejercer en todo momento el derecho a la Jubilación. El pago de la pensión mensual será el equivalente al cien por ciento que resulte del último salario devengado.

b) Del régimen de la LSSET:

El trabajador que al 31 de diciembre de 2015 no cumplió con lo señalado en el Noveno Transitorio de la L.S.S.E.T. y al Acuerdo de la Junta de Gobierno del ISSET, que haya teniendo los derechos adquiridos a la pensión por jubilación al cumplir los 30 (treinta) años o más de cotizar al Instituto para los hombres y 25 (veinticinco) años o más de cotizar al Instituto para las mujeres, de conformidad al período señalado y edad mínima establecida conforme a la tabla siguiente:

Período (años)	Edad Mínima	
	Hombres	Mujeres
2018 – 2019	54	49
2020 – 2021	55	50
2022 – 2023	56	51
2024 – 2025	57	52

2026 – 2027	58	53
2028 – 2029	59	54
2030 – 2031	60	55
2032 – 2033	61	56
2034 – 2035	62	57
2036	63	58

Para el cálculo del pago mensual de la pensión por jubilación, se considerará el 100% (Cien por ciento) que resulte del último salario devengado.

ARTÍCULO 104. PENSION POR VEJEZ O DE RETIRO POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIO.

a) Del régimen de la Ley del ISSET Abrogada: Pensión Por Vejez

El trabajador que al 31 de diciembre de 2015, conforme lo establecen el Noveno Transitorio de la L.S.S.E.T. y el Acuerdo de la Junta de Gobierno del ISSET, cumplió 55 años o más de edad y quince años o más de cotizar al Instituto y acredite haber optado por la permanencia en el Régimen de la Ley del ISSET abrogada y cumpla con los requisitos correspondientes, podrá ejercer en todo momento el derecho a la pensión por vejez. Para el cálculo de la pensión se tomará de referencia el último salario devengado, al que se le aplicará el porcentaje que determinará el monto de la pensión mensual de conformidad con la tabla siguiente:

AÑOS COTIZADOS	PORCENTAJE DE PENSIÓN
15	55%
16	58%
17	61%
18	64%
19	67%
20	70%
21	73%
22	76%
23	79%
24	82%
25	85%
26	88%
27	91%
28	94%
29	97%
30	100%

b) Del régimen de la L.S.S.E.T.: Pensión de Retiro por Edad y Tiempo de Servicio

El trabajador que a partir del 01 de enero de 2016 cumpla quince años o más de cotizar al Instituto, y cuente con la edad mínima en el período establecido, tendrá derecho a pensión de retiro por edad y tiempo de servicio de conformidad con la siguiente tabla:

Período	Edad mínima para Pensión por Edad y Tiempo de Servicio
2018 – 2019	54
2020 – 2021	55
2022 – 2023	56
2024 – 2025	57
2026 – 2027	58
2028 – 2029	59
2030 – 2031	60
2032 – 2033	61
2034 – 2035	62
2036	63

El monto mensual de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicio se calculará en base al último salario devengado, al que se le aplicará el porcentaje de pensión de conformidad con la tabla siguiente:

AÑOS COTIZADOS	PORCENTAJE DE PENSIÓN
15	55%
16	58%
17	61%
18	64%
19	67%
20	70%
21	73%
22	76%
23	79%
24	82%
25	85%
26	88%
27	91%
28	94%
29	97%
30	100%

ARTÍCULO 105. GENERALIDADES.

El trabajador que no cumpla con lo señalado en los artículos 103 y 104 de las presentes C.G.T., deberá apegarse a lo establecido en la L.S.S.E.T., su Reglamento y demás disposiciones normativas.

ARTÍCULO 106. PERMISO PARA TRÁMITE DE PENSIONIÓN.

El trabajador que esté en el supuesto a lo establecido en los artículos 103 y 104 de las presentes C.G.T., podrá solicitar por escrito al Instituto, con 15 (Quince) días hábiles de anticipación, turnando copia de la misma al Sindicato, le conceda permiso con goce de salario por 45 (Cuarenta y cinco) días naturales, para ausentarse de sus labores y atienda los trámites y requisitos respectivos *-tiempo en que el Instituto se compromete a concluir los trámites correspondientes al otorgamiento de la jubilación y/o pensión-*.

El trabajador podrá solicitar al Sindicato el apoyo para su gestión. El permiso que no se ejerza, no será pagadero en efectivo.

ARTÍCULO 107. CONTRATACIÓN DE PENSIONADOS.

Si el trabajador pensionado reingresará al servicio activo, deberá solicitar la suspensión de la pensión en un plazo no mayor a 10 días hábiles; cuando concluya su encargo, solicitará la reactivación de la pensión que venía disfrutando.

ARTÍCULO 108. SEGURO DE RETIRO.

Los trabajadores que al 31 de diciembre de 2015, cumplieron 30 (treinta) años de cotizar al Instituto para los hombres y 25 (veinticinco) años de cotizar al Instituto para las mujeres, acrediten ante el Instituto haber optado por la permanencia en el régimen de la Ley del ISSET abrogada y ejerzan la pensión por jubilación y por dictamen de Medicina del Trabajo por incapacidad total y permanente originada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho al pago del seguro de retiro, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley del ISSET abrogada.

**CAPÍTULO XIV
CAPACITACIÓN Y ESTUDIO**

ARTÍCULO 109. COMISIÓN CENTRAL MIXTA DE CAPACITACIÓN.

La Comisión Central Mixta de Capacitación, tendrá por funciones vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y programas de capacitación de acuerdo a la normatividad de la materia.

Estará integrada por cinco representantes del Instituto y cinco del Sindicato, con sus respectivos suplentes, quienes ejercerán sus funciones por el término de un año.

ARTÍCULO 110. BIBLIOTECAS.

El Instituto de acuerdo a sus posibilidades, proporcionará servicio de biblioteca a los trabajadores en el Centro de Especialidades Médicas y en las unidades administrativas que lo requieran, con la mayor cantidad y calidad posible, incluyendo la actualización de catálogos y contenidos en la plataforma tecnológica con que se cuente acordes a las necesidades de cada categoría.

El Instituto se obliga a mantener actualizada las bibliotecas tradicionales y virtuales con los sistemas de informática y bibliografías vigentes.

ARTÍCULO 111. BECAS.

El trabajador podrá solicitar al instituto, a través del Sindicato, becas conforme al reglamento de la Comisión Central Mixta de Capacitación, para estudiar y mejorar su actitud, aptitud y formación técnica, científica y profesional, siempre que los conocimientos a adquirir sean acordes y aplicable a las necesidades de la Institución.

La solicitud de beca será recepcionada, analizada y en su caso aprobada por la Comisión Central Mixta de Capacitación y será otorgada a través de un convenio entre el Instituto y el trabajador, siempre y cuando la beca sea para estudiar en una institución con reconocimiento de validez oficial de estudios (RVOE).

El trabajador al término de la beca, se obliga a acreditar ante el Instituto haber cursado los planes de estudio y reincorporarse a sus labores y prestar sus servicios al Instituto por lo menos a un tiempo igual al de la beca otorgada.

Los trabajadores que se reincorporen a sus labores después del disfrute de una beca gozaran de manera inmediata sus derechos laborales.

ARTÍCULO 112. CAPACITACIÓN.

El Instituto y el Sindicato promoverán e impartirán permanentemente cursos de capacitación.

En todos los casos la capacitación se impartirá preferentemente dentro de la jornada de trabajo.

El Instituto y el Sindicato realizarán eventos que eleven el nivel cultural y laboral de los trabajadores.

El aprovechamiento de los eventos a que se refiere este artículo, será objeto de evaluación por la Comisión Central Mixta de Capacitación.

ARTÍCULO 113. PROMOCIONES POR CAPACITACIÓN.

El trabajador que acredite cursos de capacitación, tendrá derecho preferencial a ser promovido a una categoría superior supeditada a la existencia de plaza vacante a la que aspire, dentro de los términos del Reglamento de la Comisión Central Mixta de Contrato y Escalafón.

ARTÍCULO 114. CONVENIOS DE CAPACITACIÓN.

El Instituto promoverá ante las instituciones de educación la celebración de convenios de colaboración, para elevar el nivel académico del personal, otorgándole para ello el beneficio del artículo 111 de éstas C.G.T.

**CAPÍTULO XV
ACCIÓN DEPORTIVA Y TURISMO SOCIAL**

ARTÍCULO 115. ACTIVIDADES Y PROGRAMAS RECREATIVOS, CULTURALES, DEPORTIVOS Y SOCIALES.

El Instituto y el Sindicato establecerán los programas para el fomento de las actividades recreativas, culturales, deportivas y sociales de los trabajadores y sus beneficiarios, para ello el Instituto aportará los recursos en la medida que sus posibilidades se lo permita.

**CAPÍTULO XVI
SINDICATO**

ARTÍCULO 116. SINDICATO.

El Instituto otorgará al Sindicato, conforme a las posibilidades financieras, papelería y equipos de oficina.

De la misma manera, dependiendo a las posibilidades financieras el Instituto proporcionará apoyo económico para el festejo del aniversario del sindicato correspondiente al día siete de diciembre, el cual se incrementara cada año.

ARTÍCULO 117. TIEMPO DISPONIBLE PARA LOS REPRESENTANTES SINDICALES.

El Instituto permitirá que los representantes sindicales dispongan del tiempo necesario de su jornada de trabajo, sin perjuicio de sus salarios, para atender los problemas de los trabajadores, en el cumplimiento de sus labores.

Los representantes sindicales, que requieran tratar asuntos del Instituto, podrán trasladarse a las oficinas correspondientes del Instituto y/o del Sindicato y de cualquier entidad pública o dependencia.

ARTÍCULO 118. PERMISOS SINDICALES.

El Instituto concederá licencia a los Representantes Sindicales hasta por un (01) año, que podrá ser renovada a solicitud del Titular del Comité Ejecutivo, con goce de salario incluyendo todas las prestaciones económicas que perciban y sin perjuicio de sus derechos laborales, escalafonarios y sindicales:

I. Integrantes del Comité Ejecutivo, permiso que podrá ser revocado a petición del Titular del Comité Ejecutivo.

II. Delegados y Subdelegados

III. Integrantes de los Consejos (cuando el Sindicato lo solicite).

IV. Licencia con goce de salario por cinco (05) días hábiles previos a la Jornada Electoral, a los dos representantes de cada fórmula que participe en los procesos de elección de Delegados, de acuerdo al calendario publicado por el Sindicato.

V. Licencia con goce de salario por cinco (05) días hábiles previos a la Jornada Electoral, a los representantes por cada planilla registrada que participe en los procesos de Elección del Comité Ejecutivo Sindical, de acuerdo al calendario publicado por el Sindicato.

VI. Hasta cuatro auxiliares que serán propuestos por el Comité Ejecutivo del Sindicato, para apoyo administrativo.

El Instituto otorgará licencia sindical por cada cincuenta (50) trabajadores agremiados al Sindicato.

ARTÍCULO 119. CUOTAS SINDICALES.

El Instituto retendrá del sueldo base del trabajador sujeto a estas cuotas, las ordinarias y extraordinarias que determine la Asamblea General del Sindicato, y las entregará al Sindicato, conforme a los estatutos, a través del representante autorizado por el Comité Ejecutivo, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes inmediatos al descuento aplicado.

El Secretario de Finanzas del Sindicato, está facultado para verificar los descuentos; para tal efecto el Instituto entregará quincenalmente la nómina completa del personal agremiado.

ARTÍCULO 120. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN SINDICAL.

El Instituto apoyará al Sindicato, en la medida de sus posibilidades, para el desarrollo de actividades relacionadas a la Educación y Capacitación Sindical.

ARTÍCULO 121. ESPACIOS PARA AVISOS SINDICALES.

A solicitud del Sindicato, el Instituto asignará el lugar más cercano posible, a las áreas donde se registra la asistencia de los trabajadores, para colocar tableros de avisos y notas del Sindicato.

**CAPÍTULO XVII
COMISIÓN MIXTA DISCIPLINARIA**

ARTÍCULO 122. INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DISCIPLINARIA.

El Instituto y el Sindicato integrarán la Comisión Mixta Disciplinaria con el objeto de intervenir en los asuntos de su competencia. Estará conformada por tres (3) representantes del Sindicato y tres (3) del Instituto, con sus respectivos suplentes, quienes ejercerán sus funciones por el término de un año, pudiendo las partes remover a sus representantes libremente.

ARTÍCULO 123. FACULTADES DE LA COMISIÓN MIXTA DISCIPLINARIA.

La Comisión Mixta Disciplinaria conocerá y previa investigación emitirá las recomendaciones sobre los asuntos que se sometan a su consideración y sean de su competencia, de acuerdo al Reglamento que al efecto se establezca.

ARTÍCULO 124. PROCEDIMIENTO PARA LAS SANCIONES.

El Instituto no podrá aplicar sanción alguna al trabajador, sin previa investigación consignada y asentada en acta administrativa, en donde se cumplan las exigencias del artículo 21 de la L.T.S.E.T, aplicada supletoriamente a la L.F.T.

Cuando la Comisión Mixta Disciplinaria resuelva a favor del trabajador, si fuera el caso, el Instituto cubrirá su salario y lo restituirá en sus demás derechos, de manera retroactiva.

ARTÍCULO 125. RECURSO DE INCONFORMIDAD.

El trabajador que no esté de acuerdo con la resolución emitida por la Comisión Mixta Disciplinaria, podrá inconformarse e impugnar mediante los recursos o juicios previstos en las leyes aplicables de la materia.

Los términos de prescripción de las acciones a ejercer por las partes, serán los mismos que se establecen en los artículos 95, 96, 97 y 98 de la L.T.S.E.T.; las resoluciones que se emitan son obligatorias para las partes.

G Rm

**CAPÍTULO XVIII
ESTIPULACIONES VARIAS**

ARTÍCULO 126. RENUNCIAS A ESTAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Los derechos y obligaciones establecidos en estas C.G.T., a favor del trabajador, son irrenunciables.

ARTÍCULO 127. RESOLUCIÓN EN CASO DE DUDA.

Como principio de derecho laboral, en caso de duda, en todo lo relativo a estas C.G.T., se resolverá en lo que más beneficie al trabajador. Lo mismo aplicará en los procedimientos de investigación en que sea incierta la responsabilidad del mismo, garantizando imparcialidad, equidad y justicia.

ARTÍCULO 128. SANCIONES POR BENEFICIO ILÍCITO.

El trabajador que obtenga un beneficio ilícito en cualquier gestión que corresponda a la aplicación de las presentes C.G.T., será sujeto al procedimiento y sanción que establezcan las leyes administrativas y laborales, sin detrimento de la responsabilidad civil o penal que corresponda.

ARTÍCULO 129. DESPENSAS.

El trabajador recibirá por el Instituto un bono quincenal por concepto de despensa, equivalente a \$235.47 (Doscientos Treinta y Cinco Pesos .47/100 M.N.). Este bono tendrá un incremento del 1.5 por ciento, anualmente, a partir del próximo año.

De la misma manera, recibirá un bono quincenal, por concepto de despensa especial, equivalente a la cantidad de \$359.16 (Trecientos Cincuenta y Nueve Pesos .16/100 M.N.), el cual tendrá un incremento del 5 por ciento, anualmente.

ARTÍCULO 130. ALIMENTACIÓN.

El Instituto proporcionará alimentos nutritivos y de buena calidad a los trabajadores del Centro de Especialidades Médicas, en los siguientes horarios:

HORARIO DE ENTRADA

De lunes a viernes

05:45 y 06:00 -----

21:00 -----

HORARIO DE ALIMENTOS

07:00 horas desayuno

23:00 horas colación

Sábados, domingos y días festivos:

05:45, 06:00 y 07:00 -----

07:00 horas desayuno

13:00 horas comida

----- 18.00 horas cena
----- 23:00 horas colación
21:00

Los Trabajadores adscritos a la Unidad de Servicios Funerarios en horario de 24 por 48 horas, recibirán los alimentos en los siguientes horarios:

De lunes a domingo, incluyendo días festivos.
07:00 ----- 07:00 horas desayuno
----- 13:00 horas comida
----- 18:00 horas cena
----- 23:00 horas colación

ARTICULO 131. ESTACIONAMIENTO.

El Instituto procurará, dentro de sus posibilidades económicas y físicas, construir estacionamientos suficientes en sus unidades de nueva creación para los trabajadores que en ella laboran.

ARTÍCULO 132. VIGENCIA DE ESTAS C.G.T.

Las presentes C.G.T. tendrán vigencia a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en forma indefinida y será revisable en los términos señalados en los artículos 397, 398 de la L.F.T., 77 de la L.T.S.E.T. y 133 de estas C.G.T.

ARTÍCULO 133. APLICACIÓN, DURACIÓN; VIGENCIA Y REVISION DE ESTAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Estas C.G.T. regirán en el Instituto por tiempo indefinido, siendo revisables en materia salarial y prestaciones económicas cada año o cuando lo exijan las condiciones económicas de emergencia nacional; asimismo será revisable de manera total cada dos (2) años.

La revisión será solicitada por el Sindicato por lo menos con un mes de anticipación al término de los periodos establecidos en el párrafo anterior, según el caso. Cuando se trate de revisión salarial y económica de emergencia, la solicitud se hará con diez días de anticipación. La fecha de inicio de la revisión de estas C.G.T., será a partir del día quince (15) de junio de cada año, surtiendo sus efectos retroactivos al día primero de enero del año de la revisión.

En caso de violación o incumplimiento de estas C.G.T., el Sindicato podrá emplazar a huelga, dando aviso con diez (10) días de anticipación, por lo menos, a la suspensión de labores.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Estas C.G.T., surtirán sus efectos legales correspondientes a partir de la fecha de su depósito legal ante el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje, teniendo efectos


retroactivos al día primero de enero del año dos mil veinticinco, a favor del trabajador a la fecha del depósito de las mismas.

SEGUNDO. El Instituto imprimirá 1,500 (mil quinientos) ejemplares de estas C.G.T., dentro del término de sesenta (60) días, después de emitida la TOMA DE NOTA expedida por el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje, ambas partes las distribuirán entre los trabajadores.

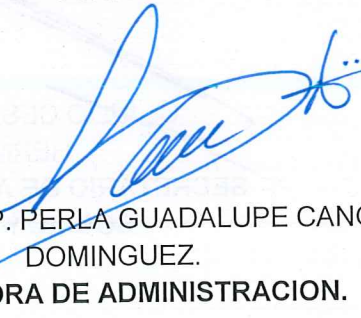
POR EL ISSET




DR. RODOLFO LEHMANN MENDOZA
DIRECTOR GENERAL.



M.D. CARLOS ALBERTO HERNANDEZ
SANTIAGO
TITULAR DE LA UNIDAD DE APOYO
JURÍDICO




L.C.P. Y A.P. PERLA GUADALUPE CANO
DOMINGUEZ.
DIRECTORA DE ADMINISTRACION.




DR. FARID ADAN PACHECO Y OROZCO.
DIRECTOR DE PLANEACIÓN,
PROGRAMACIÓN. INNOVACIÓN Y


POR EL SUITISSET




LIC. ENF. MARÍA TERESA GARCÍA
RODRÍGUEZ
SECRETARIA GENERAL.



DRA. LAURA ALVAREZ
HERNANDEZ.
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN



LIC. ENF. MARLENE GONZALEZ
MORALES
SECRETARIA DE FINANZAS

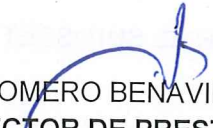


MDAH. ANA DEL CARMEN GARCIA
HERNANDEZ
SECRETARIA DE BOLSA DE TRABAJO Y
ESCALAFÓN




L.C.P. GUILLERMO VELEZ GALLEGOS.
DIRECTOR DE FINANZAS.


DR. GERARDO ADRIAN PLIEGO ALONSO
SECRETARIO DE CONFLICTOS.

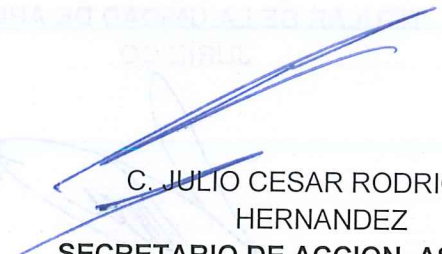

DR. HOMERO BENAVIDES BRITO.
DIRECTOR DE PRESTACIONES
SOCIOECONOMICAS.


C. JOSE ALBERTO VERA SANCHEZ.
SECRETARIO DE PRENSA Y
PROPAGANDA.



ING. JUAN RUBEN MARRERO VIZCAINO.
TITULAR DE LA UNIDAD DE TECNOLOGÍAS
DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES.


DR. TOMAS WONG ORTA
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS


LIC. RICARDO ARTURO NORIEGA
MADRIGAL.
SUBDIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS.


C. JULIO CESAR RODRIGUEZ
HERNANDEZ
SECRETARIO DE ACCION, ASISTENCIA
SOCIAL Y DEPORTES.


DR. GERARDO ZAGAL REYES.
DIRECTOR DE PRESTACIONES MEDICAS.


DR. CARLOS ANTONIO CHABLE
MARTINEZ
SECRETARIO DE EDUCACION SINDICAL
Y FOMENTO A LA CULTURA

LIC. GERMAN ORDOÑEZ MENDEZ.
DEPARTAMENTO DE LO LABORAL

DR. JUAN ANTONIO NEMER DEL CAMPO
ASESOR "SUITISSET"

LIC. CLARISA TAYRINA DE LOS SANTOS
SUAREZ
DEPARTAMENTO DE VINCULACIÓN
INTERINSTITUCIONAL

DR. ENRIQUE ANTONIO NOGUEIRAS
BUENO.
ASESOR "SUITISSET"