



# SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

ZACAHUITZCO No.50, COL. MA. DEL CARMEN, C.P. 03540, DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ  
MÉXICO, D.F. TEL. 55 32 03 03 , 55 32 69 35 Y 55 32 14 22  
www.pjfsindicato.org.mx

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

2016 JAN 29 A 10:14

OFICIALIA MAYOR

Oficio No. STPJF/SG/047/2016

# ACUSE

SEÑOR MINISTRO LUIS MARÍA AGUILAR MORALES  
PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA  
NACIÓN Y DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL  
Presente.

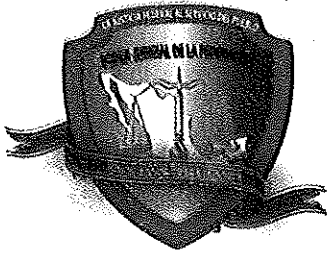
Los nuevos tiempos imponen nuevos retos. Estos para ser superados hacen imperativo acciones pertinentes y eficaces.

El Poder Judicial de la Federación se encuentra hoy de cara a grandes misiones para hacer posible que el pueblo mexicano alcance sus anhelos de justicia.

Tan noble empresa requiere del empleo tanto de la ciencia como de la tecnología, para lograr una mayor celeridad en la impartición de justicia. Pero, sobre todo, de recurso humano altamente comprometido; es decir, de trabajadoras y trabajadores cuya vocación de servicio a la justicia no deje lugar a dudas.

Hoy en día, la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuenta con material humano integrado por mujeres y hombres que no escatiman esfuerzos para afrontar las enormes cargas de trabajo, desempeñando sus funciones con elevada responsabilidad y sensibilidad.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN  
2016 ENE 29 A 10:18



# SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

## COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

ZACAHUITZCO No.50, COL. MA. DEL CARMEN, C.P. 03540, DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ  
MÉXICO, D.F. TEL. 55 32 03 03 , 55 32 69 35 Y 55 32 14 22  
[www.pjfsindicato.org.mx](http://www.pjfsindicato.org.mx)

Compromiso e incluso sacrificio, que se transparenta en el prestigio de la institución y la justicia de calidad a favor de quienes cotidianamente acuden a búsqueda de la justicia.

Que en correspondencia a esa entrega sólo demanda salario, horarios de trabajo humanos, trato amable y prestaciones justas. El primero que respecto del personal operativo no ha visto su incremento acorde con la mayúscula responsabilidad que tienen, pues en catorce años sólo han visto ajustes; el segundo porque ya bastante estrés produce la inmensa carga de trabajo y responsabilidad de cara a la sociedad y el trabajador necesita recuperarse de la fatiga, pues el laborar jornadas excesivas incrementa las posibilidades de error y con ello, se afecta la estabilidad en el empleo; y, las terceras, porque es imperativo una actualización en su monto, que le permita recuperar el poder adquisitivo, pues sus ingresos se han visto rebasados por la carestía de la vida.

Para esta Organización Sindical es indispensable exponer, que mejorar las condiciones económicas de nuestros agremiados no representa la primordial finalidad, que nos ocupa, también, mejorar el clima laboral, humanizar el trato entre los titulares y los servidores públicos a su cargo, suavizar las relaciones cotidianas entre el personal y de este con los titulares, pues en la medida que esto se consiga, mejorará la calidad del producto que proviene de todas y cada una de las áreas que, en conjunto, hace posible la tarea principal: la impartición de justicia.

Lo anterior, porque conforme al Cuaderno 3 de la Serie de Protección de la Salud de los Trabajadores que publica la Organización Internacional de Trabajo, denominado "La organización del trabajo y el estrés", resulta que



# SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

## COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

ZACAHUITZCO No.50, COL. MA. DEL CARMEN, C.P. 03540, DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ  
MÉXICO, D.F. TEL. 55 32 03 03 , 55 32 69 35 Y 55 32 14 22  
[www.pjfsindicato.org.mx](http://www.pjfsindicato.org.mx)

las características de las labores que enumera el capítulo 3 relativo a las causas del estrés laboral, así como el contexto laboral en el que cotidianamente se desenvuelven los trabajadores, constituyen los peligros que dicha Organización relaciona con el estrés. De tal manera que mejorar este aspecto de los servidores públicos, también es nuestra preocupación, con independencia de las mejoras económicas que se proponen.

El Sindicato por mi representado, en ejercicio de la opinión autorizada de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los criterios aislados emanados de los órganos jurisdiccionales, la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los convenios internacionales y las propias Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte, atendiendo las sentidas exigencias de sus integrantes, presenta a consideración de la parte patronal un proyecto ajustado a la realidad que nos enfrenta.

Se trata de una innovadora propuesta, conteniendo prestaciones para solucionar problemáticas de urgente atención a favor de la base trabajadora y el reconocimiento o formalización de otras que en la práctica ya se otorgan, pero que hasta ahora carecen de existencia a nivel de Condiciones Generales de Trabajo; así como el planteamiento de algunas soluciones en una de las mayores preocupaciones de la Suprema Corte, como es el caso del pago del tiempo extraordinario, entre otras cuestiones, en las que se propone establecer, además de la responsabilidad administrativa, otra de carácter económico a los titulares sí, con su proceder al frente de sus lugares de adscripción, infringen los derechos de los trabajadores que termine en la imposición de una condena al pago de cierta cantidad.



# SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

ZACAHUITZCO No.50, COL. MA. DEL CARMEN, C.P. 03540, DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ  
MÉXICO, D.F. TEL. 55 32 03 03 , 55 32 69 35 Y 55 32 14 22

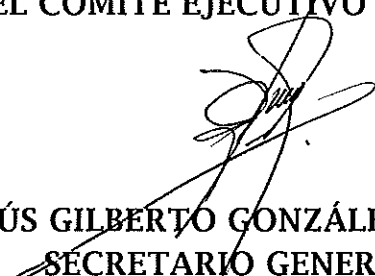
[www.pjfsindicato.org.mx](http://www.pjfsindicato.org.mx)

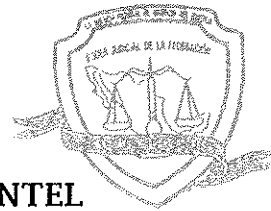
La aprobación de la propuesta que ahora se presenta, provocará, sin duda, el máximo reconocimiento de las y los servidores públicos que día a día, con su mejor aptitud en el trabajo, dan muestra del orgullo que se siente formar parte del Poder Judicial de la Federación.

Como representante del Sindicato de Trabajadores de esta gran institución, me suscribo a sus apreciables consideraciones y con la mejor de las disponibilidades para que, en el más respetuoso diálogo busquemos un verdadero mejoramiento de las condiciones en las que se desempeñan los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

ATENTAMENTE

MÉXICO, D. F. A 27 DE ENERO DE 2016  
POR EL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

  
LIC. JESÚS GILBERTO GONZÁLEZ PIMENTEL  
SECRETARIO GENERAL



c.c.p.- Lic. Rodolfo Héctor Lara Ponte.- Oficial Mayor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Para su atención y conocimiento.

SUPREMA CORTE DE  
JUSTICIA DE LA NACION

2016 JAN 29 A 10:44

OFICIALIA MAYOR

2016 ENE 29 AM 10:51

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA  
DE LA NACION  
PRESIDENCIA

*Recibi anexo con 100 hojas  
Isabel Cruz*



SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER  
JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL  
2014 - 2018

**LIC. JESÚS GILBERTO GONZÁLEZ PIMENTEL**  
SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES  
DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

### CONSIDERANDO:

**PRIMERO.** Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11, fracción XXI y 14, fracciones VI, XIV y XIX, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el Pleno y el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación están facultados para dictar acuerdos generales en las materias de su competencia, los necesarios para el buen servicio y disciplina en sus oficinas y los que se requieran en materia de ingreso, estímulos, capacitación, ascensos y promoción por escalafón y remoción del personal administrativo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

**SEGUNDO.** Que el catorce de noviembre de dos mil seis, se depositaron ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, las Condiciones Generales de Trabajo que regulan el ingreso, permanencia, promoción y estímulos de los trabajadores de base al servicio de este Alto Tribunal, así como el establecimiento, en lo general, de las condiciones a que se refiere el artículo 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;

**TERCERO.** Que con motivo de la instrumentación de un nuevo modelo organizacional, el entonces Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación expidió el Acuerdo General de Administración 01/2011, del tres de enero de dos mil once, por el que se reestructuró orgánica y funcionalmente la administración; el Instrumento normativo aprobado por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el veintidós de marzo de dos mil doce, mediante el cual se modifica el Acuerdo General de Administración número 01/2011 del tres de enero de dos mil once, por el que se reestructura orgánica y funcionalmente la administración de este Alto Tribunal; el Acuerdo General de Administración número 02/2011 del cinco de septiembre de dos mil once, del Presidente de la Suprema corte de Justicia de la Nación, por el que se suprime la estructura orgánica básica administrativa la Dirección General de Desarrollo Interinstitucional, y el Acuerdo General de Administración número 1/2012, del treinta de agosto de dos mil doce, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se readscribe la Unidad de Innovación y Mejora Administrativa a la Dirección General de Recursos Humanos;

**CUARTO.** Que de conformidad con lo establecido en el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las Condiciones Generales de Trabajo serán revisables

cada tres años a solicitud del Sindicato;

**QUINTO.** Que el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, recibió propuesta de modificación a las Condiciones Generales de Trabajo a través del Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, quien a través del Oficial Mayor elaboró un proyecto de revisión, mismo que tomando en consideración las razones que expuso la organización sindical, con las observaciones del Comité de Gobierno y Administración, una vez aprobado por el Pleno de este Alto Tribunal y por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, brindará mayor certeza jurídica a la relación laboral que tiene con sus servidores públicos y

**SEXTO.** Que de la interpretación de los artículos 90 y 153 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se desprende que las condiciones de trabajo entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los servidores públicos de base, deben depositarse en la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.

En consecuencia, se expiden las siguientes:



## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

### CAPÍTULO I

#### GENERALIDADES

**ARTÍCULO 1.** Estas Condiciones Generales de Trabajo son de observancia obligatoria para la Suprema Corte de Justicia de la Nación y para el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación respecto de sus servidores públicos de base, acorde a lo establecido en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forme parte; por los artículos 2, 3, 87, 88 y 90 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Acuerdo General del Pleno por el que se autorizan las Condiciones Generales de nueve de noviembre de dos mil nueve, y demás disposiciones jurídicas aplicables.

Estas Condiciones Generales de Trabajo serán revisadas cada tres años en el mes de junio inmediato anterior al vencimiento de la vigencia de las mismas, en cuya actividad participarán comisiones de ambas partes, integradas, cada una, por al menos 5 servidores públicos.

**JUSTIFICACIÓN.-** La razón de la primera modificación de este dispositivo se encuentra en la evolución que en este sentido se ha conseguido, gracias a los criterios de los órganos jurisdiccionales que, posteriormente, motivaron que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunciará

respecto de la interpretación que debe darse a las disposiciones legales aplicables y como los convenios internacionales han complementado y ampliado la legislación nacional, como es el caso del Convenio 87 sobre la libertad sindical.

Esta evolución se advierte en la emisión de criterios como:

Época: Novena Época, Registro: 167006, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada,

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, Julio de 2009, Materia(s): Laboral, Tesis: I.3o.T.202 L, Página: 1901.

“CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. A EFECTO DE QUE LA ORGANIZACIÓN CUMPLA LA FINALIDAD DEL MEJORAMIENTO Y DEFENSA COLECTIVA DE SUS AGREMIADOS, EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEBE PONDERAR LA OPINIÓN DEL SINDICATO PLANTEADA. Conforme al artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, los trabajadores al servicio del Estado tienen, como garantía social, el derecho a la libre asociación para la defensa de sus intereses y de elegir libremente la organización sindical de su preferencia; lo cual obliga al Estado, tanto a respetar la decisión de aquéllos para constituir las organizaciones de tal naturaleza, como de abstenerse de intervenir para limitar o restringir la facultad de redactar sus estatutos, elegir sus representantes y determinar sus demás actividades. Por otra parte, en el orden normativo mexicano existe la bilateralidad en la negociación de la contratación colectiva, como ocurre con los trabajadores regidos por el apartado A del citado precepto constitucional; no obstante lo anterior, tratándose de los que se rigen por el apartado B del mencionado numeral 123, existía la unilateralidad en la fijación de las

condiciones de trabajo por parte del patrón, hasta que fue modificado con la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, la que en su artículo 87, vigente hasta el 28 de enero de 1976, establecía: "Las condiciones generales de trabajo se fijarán por los titulares de la dependencia respectiva, oyendo al sindicato correspondiente."; sin embargo, dicha obligación de fijar las condiciones de trabajo oyendo al sindicato fue sustituida con la reforma al indicado precepto 87, publicada en el aludido medio de difusión oficial de 31 de diciembre de 1975, para señalar: "Las condiciones generales de trabajo se fijarán por el titular de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.", reforma que, del proceso legislativo del cual derivó, se advierte que tuvo por objeto darle un mayor efecto a la facultad de opinar de los sindicatos, por lo que ahora los titulares de las dependencias tienen la obligación de oírlos y tomar en consideración sus argumentos al momento de emitir las condiciones generales de trabajo o al pedir su revisión. En esa tesitura, se concluye que el mejoramiento y defensa colectiva de los sindicatos de los trabajadores burocráticos sólo puede llevarse a cabo a través de que el titular de la dependencia correspondiente pondere la propuesta de las condiciones generales de trabajo planteadas por el sindicato, pues sólo así se dará certidumbre a los empleados de influir en las condiciones laborales que serán fijadas por aquél".

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 156/2008. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 23 de febrero de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Alma Ruby Villarreal Reyes.

Época: Novena Época, Registro: 171031, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVI, Octubre de 2007, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 186/2007, Página: 396

“SINDICATOS DE UNA MISMA PROFESIÓN O ESPECIALIDAD EN UNA DEPENDENCIA DEL GOBIERNO FEDERAL. EL SINDICATO QUE AGREMIE A LA MAYORÍA DE LOS INTEGRANTES DE ÉSTAS, TIENE EL DERECHO A QUE SU OPINIÓN SEA TOMADA EN CUENTA PARA LA FIJACIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, ÚNICAMENTE POR LO QUE RESPECTA A LOS TRABAJADORES DE LA PROFESIÓN O ESPECIALIDAD QUE REPRESENTA O, EN SU CASO, EL DERECHO A SOLICITAR SU REVISIÓN. Lo dispuesto en el artículo 388, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que cuando concurren sindicatos gremiales y de empresa o industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo de trabajo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que los trabajadores de la misma profesión integrantes de los diversos sindicatos indicados, y lo previsto en el numeral 389 de dicha ley, en cuanto a que la pérdida de la mayoría de referencia declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo; resulta aplicable a la materia burocrática, porque en la actualidad los trabajadores de una dependencia del Gobierno Federal, pueden formar sindicatos de una misma profesión o especialidad y obtener su registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, esto significa que si en una dependencia del Gobierno Federal, existe un sindicato que agremie a la mayoría de los trabajadores de una especialidad o profesión y también hay un sindicato nacional en el cual están agrupados la minoría de esos trabajadores, esas circunstancias así declaradas por el Tribunal indicado indudablemente otorgan al sindicato gremial de mayoría la titularidad del derecho a que su opinión sea tomada en cuenta para la fijación de las condiciones generales de trabajo, únicamente por lo que respecta a los trabajadores de la profesión o especialidad que representa, pues son ellos quienes conocen mejor sus

carencias y necesidades y pueden hacer propuestas para mejorar sus prestaciones o la situación en la cual se encuentren y de esa manera se cumple con los fines del sindicalismo. En el caso de que tales condiciones ya estén fijadas les corresponde el derecho a solicitar su revisión, así como de impugnarlas cuando no se tome en cuenta su opinión.

Contradicción de tesis 158/2007-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero, Séptimo y Décimo Quinto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 19 de septiembre de 2007. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

Tesis de jurisprudencia 186/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiséis de septiembre de dos mil siete.

En el caso de los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, si bien es cierto se encuentran agrupados en un sindicato único, esto es, no existen gremios, ello no implica que esta interpretación no pueda realizarse por analogía, porque lo que realmente trasciende es, que en la protección a los derechos de los servidores públicos, el Sindicato, tenga oportunidad de hacer oír los argumentos tendientes a mejorar sus condiciones laborales y el pago de prestaciones económicas o en especie; como ocurre en los casos de los sindicatos mayoritarios previstos en la Ley Federal del Trabajo, responsables de la revisión y firma de los Contratos Colectivos de Trabajo.

La precisión de que deben revisarse en el mes de junio anterior a la fecha de su vencimiento, tiene origen en el requisito legal previsto en el artículo 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de someter a revisión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las Condiciones

Generales de Trabajo, porque de lo contrario no son exigibles por sus beneficiarios; de tal manera que se infiere que, al ser aprobados por la autoridad hacendaria, quedan incluidos en la base presupuestal que se apruebe para la siguiente anualidad y como esto ocurre en el mes de octubre, es necesario conversar las Condiciones de que se trata con la debida anticipación, previo a que la Suprema Corte de Justicia de la Nación presente su anteproyecto de presupuesto.

De no hacerlo así, las prestaciones y beneficios pactados a favor de los trabajadores serían inexigibles hasta el siguiente ejercicio fiscal, a pesar de que las Condiciones los contemplaran.

**ARTICULO 2. Las Condiciones Generales de Trabajo tienen por objeto establecer:**

- I. La calidad y eficiencia en la prestación del servicio;**
- II. Las percepciones y prestaciones que deberán otorgarse;**
- III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;**
- IV. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos de trabajo;**
- V. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deberán someterse a exámenes médicos periódicos, así como la protección que se otorgará a las trabajadoras embarazadas;**

**VI. Los derechos y obligaciones del Consejo de la Judicatura Federal, de sus trabajadores y del Sindicato y sus representantes;**

**VII. Las demás disposiciones que se estimaren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo, sin menoscabo del patrimonio y la salud, la seguridad, integridad y dignidad de los trabajadores.**

**Los casos no previstos en estas Condiciones serán resueltos por el Comité de Gobierno y Administración, con base en lo previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; la Ley Federal del Trabajo; la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forme parte y, a falta de disposición expresa o armónica, por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.**

**JUSTIFICACIÓN.** El cambió en la redacción, únicamente tiene por objeto igualar la redacción con el dispositivo relativo de las Condiciones Generales de Trabajo del Consejo de la Judicatura Federal que es más claro y completo, ya que contiene el texto del artículo 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

**ARTÍCULO 3. Para los efectos de estas Condiciones se atenderá por:**

- I. **Acuerdos Generales:** Los acuerdos emitidos por el Pleno, el Presidente y el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- II. **Anticipo de Sueldos:** Beneficio que otorga la Suprema Corte a sus servidores públicos para solventar necesidades, debidamente justificadas, ante eventualidades graves y excepcionales que pongan en riesgo la integridad física, la vida, la salud, la libertad y el patrimonio familiar de estos o de sus ascendientes o descendientes, así como para cualquier otra causa análoga sujeta a la aprobación de la Comisión de Administración, que representa un monto máximo de dos meses del sueldo neto, de su ingreso anual, de manera anticipada.

**JUSTIFICACIÓN.** Integrar la definición de una prestación que se propone incluir en las presentes Condiciones Generales, para homologar la situación de los trabajadores del Consejo a la de los servidores públicos del Tribunal Federal Electoral, contenida en el Manual de Lineamientos de la Coordinación de Recursos Humanos y Enlace Administrativo del mismo.

- III. **Comisión:** Movimiento de un servidor público para que temporalmente desarrolle una actividad fuera de su área de adscripción;
- IV. **Comisión de Escalafón:** Comisión Mixta de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- V. **Comisión Substanciadora:** Comisión Substanciadora Única



del Poder Judicial de la Federación;

- VI. **Comisión de Seguridad:** Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Suprema Corte;
- VII. **Comité de Gobierno:** Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- VIII. **Comité Ejecutivo:** Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación;
- IX **Compensación garantizada o de apoyo:** Percepción que se otorga a los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de manera regular y fija, conforme a lo dispuesto en el Manual de Remuneraciones;
- X. **Condiciones Generales:** Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- XI. **Instituto:** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado;
- XII. **Ley Reglamentaria:** Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional;
- XIII. **Ley del Instituto:** Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- XIV. **Ley Orgánica:** Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación;
- XV: **Lineamientos:** Los instrumentos normativos emitidos por el Presidente, el Comité de Gobierno y Administración y el Oficial Mayor de la Suprema Corte, derivados de los Acuerdos

Generales;

- XVI. **Manual de Remuneraciones:** Manual que regula las remuneraciones de los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, del ejercicio fiscal que corresponda, en lo aplicable a la Suprema Corte;
- XVII. **Nombramiento Definitivo:** El que se otorga por un plazo indefinido para cubrir una plaza respecto de la cual no existe titular;
- XVIII. **Nombramiento Interino:** El que se otorga para cubrir una vacante temporal por un plazo de hasta seis meses respecto de una plaza de base o de confianza en la que existe titular;
- XIX. **Nombramiento por obra determinada:** El que se otorga en una plaza temporal para realizar una labor específica que durará hasta en tanto subsista la obra motivo del nombramiento;
- XX. **Nombramiento provisional:** El que se otorga para cubrir una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza de base o de confianza en la que exista titular;
- XXI. **Nombramiento por tiempo fijo:** El que se otorga para cubrir una plaza temporal por un periodo previamente definido;
- XXII. **Oficial Mayor:** El titular de la Oficialía Mayor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- XXIII. **Órganos de la Suprema Corte:** El Pleno, las Salas y los establecidos en el artículo 2o., fracción III, del Reglamento

Interior en Materia de Administración de la Suprema Corte, así como la Coordinación de Derechos Humanos y Asesoría de la Presidencia y la Secretaría Técnica de la Presidencia;

**XXIV. Prima quinquenal:** Complemento a la percepción ordinaria mensual que se otorga a los servidores públicos, prevista en el artículo 34 de la Ley Reglamentaria, en razón de la antigüedad, por cada cinco años de servicios efectivos prestados en el Gobierno Federal hasta llegar a veinticinco años

**XXV. Readscripción:** Cambio de órgano en el que el servidor público presta sus servicios, sin modificación de sus condiciones laborales;

**XXVI. Salario mínimo.-** Salario mínimo diario general vigente.

**JUSTIFICACIÓN:** Se propone incorporar este concepto, con motivo de que algunas prestaciones se computarán con base en el salario mínimo diario general vigente.

**XXVII. Servidor Público:** Persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido por la Suprema Corte;

**XXVIII. Servidores Públicos de Base:** El personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a que se refiere el artículo 182 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación;

**XXIX. Servidores Públicos de confianza:** El personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a que se refiere el

artículo 180 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación;

XXX. **Sindicato:** Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación;

XXXI. **Sueldo Básico:** Es el sueldo base más la Compensación Garantizada o de apoyo;

XXXII.-. **Sueldo Tabular:** Total de percepciones fijas que refleja el tabulador;

**JUSTIFICACIÓN.-** Homologar la redacción del concepto al que proporciona el Manual que Regula las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Poder Judicial de la Federación.

XXXIII. **Suprema Corte:** Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XXXIV. **Traslado:** Cambio del servidor público de una población a otra;

XXXV. **UMA:** Unidad de Medida y Actualización.

**JUSTIFICACIÓN.** La utilización de la UMA (Unidad de Medida y Actualización), se propone en virtud del proceso de reforma constitucional que se encuentra en curso, relativo a la desindexación del salario mínimo del pago de prestaciones, multas, importe de medidas de apremio y del cumplimiento de ciertas obligaciones.

XXXVI. **Vacante definitiva:** La que se genera con motivo de la creación de una plaza o en virtud de que la existente queda sin titular en forma permanente, y

XXXVII. **Vacante temporal:** Aquella respecto de la cual su titular

goza de una licencia.

**JUSTIFICACIÓN.-** Completar la lista de conceptos, además de tratarse de uno que contiene las Condiciones Generales de Trabajo del Consejo de la Judicatura Federal y que se refiere al Manual que Regula las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Poder Judicial de la Federación, entre los cuales se encuentran los trabajadores sindicalizados de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

**ARTÍCULO 4.** La relación laboral se entenderá establecida entre el servidor público y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través del titular del órgano para el que aquél directamente preste sus servicios.

Dicha relación laboral se regirá por la Ley Reglamentaria, la Ley Orgánica, la Ley del Instituto, la Ley Federal de Trabajo, así como los acuerdos y demás disposiciones emitidas por la Suprema Corte.

En caso de que se suscite algún conflicto de trabajo, serán los titulares de los órganos quienes actuarán en representación de la Suprema Corte. Tratándose de servidores públicos adscritos a las Salas, la representación respectiva recaerá en el Secretario de Acuerdos de la Sala que corresponda.

Los titulares de los órganos que comparezcan a un conflicto de trabajo en representación de la Suprema Corte

**podrán solicitar el apoyo de la Oficialía Mayor y de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, quienes podrán designar un asesor para tales efectos.**

**JUSTIFICACIÓN.** Se propone trasladar el 4o párrafo al 2o. lugar, pues se estima que la redacción anterior tal cual, no permite una secuencia lógica entre el primer y cuarto párrafos, a pesar de que ambos se refieren a la relación laboral propiamente dicha.

Por otro lado, se propone modificar la forma en cómo se enumeran las disposiciones legales en el anterior cuarto párrafo (que ahora quedaría como segundo, a fin de ser congruentes con el universo de conceptos contenidos en el artículo 3.

Finalmente, el cambio en la redacción del que ahora aparecerá como 4o. párrafo, se propone a fin de utilizar la terminología adecuada pues a un procedimiento se comparece y, en el caso de los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, no es un juicio en materia laboral, sino un conflicto de trabajo.

**ARTÍCULO 5. El Comité de Gobierno o el servidor público que éste designe y el Comité Ejecutivo, tratarán directamente los asuntos relevantes y del interés colectivo de los servidores públicos así considerados, tanto por la Suprema Corte como por el Sindicato.**

**JUSTIFICACIÓN.** Con la modificación y adición que se propone, se pretende una mejor calificación del tipo de asuntos

que deben tratar ambas partes y con la adición, aclarar que cualquiera de las partes puede identificar el tema que deba ser motivo de conversación, en beneficio de los trabajadores.

**ARTÍCULO 6.** El Sindicato patrocinará y representará a sus afiliados y en su oportunidad, acreditará a sus miembros ante los titulares de los órganos de la Suprema Corte y de la Comisión Substanciadora.

**ARTÍCULO 7.** El Secretario General del Sindicato mediante la toma de nota correspondiente, tiene personalidad jurídica para representar al Comité Ejecutivo ante la Suprema Corte. Dicha representación podrá delegarla a los demás integrantes del Comité Ejecutivo o, Secretarios Seccionales, en términos de las disposiciones legales y estatutarias aplicables.

Los Comités Seccionales tendrán personalidad jurídica para representar al Sindicato ante los titulares de las Casas de la Cultura Jurídica que se ubiquen en el ámbito de su competencia territorial y el Centro Archivístico ubicado en Toluca, Estado de México. Dicha representación se acreditará por oficio de reconocimiento del Comité Ejecutivo.

**JUSTIFICACIÓN.** Especificar el instrumento legal con el que es posible acreditar esa representación y que la delegación de facultades también puede hacerse a favor de los Secretarios

Generales de Sección mediante la expedición del oficio correspondiente.

Y, por lo que se refiere al 2o. párrafo, la propuesta está encaminada únicamente a incluir la denominación de las áreas de la Suprema Corte que se encuentran en provincia.

**ARTÍCULO 8. Los Comités Seccionales y demás representantes Sindicales, sólo podrán intervenir en asuntos laborales que se susciten en el ámbito de su competencia territorial. Serán nulos los acuerdos que celebren en forma directa con los servidores públicos o con los titulares de los órganos de la Suprema Corte, salvo que sean ratificados por la Oficialía Mayor.**

## **CAPÍTULO II DEL INGRESO**

**ARTÍCULO 9. Para ser servidor público de la Suprema Corte, se requiere:**

- I. Presentar solicitud escrita, la cual contendrá los datos necesarios para conocer los antecedentes del aspirante;**
- II. Tener, cuando menos, dieciséis años de edad. Si el puesto requiere manejo de fondos, la edad mínima será de 18 años de edad;**



**III. Acreditar la escolaridad y tener los conocimientos y aptitudes que el puesto requiera así como aprobar, en todo caso, los exámenes correspondientes, y**

**IV. Cumplir con los demás requisitos que establezcan las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, así como los Acuerdos Generales y Lineamientos.**

**JUSTIFICACIÓN:** El agregado sobre la edad de los trabajadores que manejan fondos, lleva por objeto establecer un límite de protección para los trabajadores menores de 18 años.

### **CAPÍTULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS**

**ARTÍCULO 10.** Los servidores públicos prestarán sus servicios en virtud del nombramiento correspondiente. El documento respectivo se deberá entregar al servidor público dentro de los 10 días hábiles siguientes a su suscripción.

**JUSTIFICACIÓN.** El ajuste en los días que se propone, es consecuencia de que durante la primera etapa de la relación laboral el trabajador carece de credencial con la cual identificarse o hacer valer sus derechos y la copia del nombramiento es el documento oficial que más rápido puede obtener.

**A ninguna persona se le expedirá nombramiento que lo acredite como servidor público de la Suprema Corte, sin que previamente haya cumplido con los requisitos de ingreso.**

**El inicio de los servicios se efectuará en la fecha que determine la autorización correspondiente, una vez que se hayan acreditado la totalidad de los requisitos señalados en el artículo anterior.**

**En caso de que el servidor público no se presente a prestar sus servicios dentro de los 4 días siguientes a la fecha en que se haya notificado el nombramiento respectivo, éste dejará inmediatamente de surtir sus efectos, sin necesidad de ninguna acción específica de la Suprema Corte en perjuicio del ausente.**

**JUSTIFICACIÓN:** Se propone el cambio de redacción de este párrafo, pues tomando en consideración que regula nombramientos recién expedidos, legalmente no es necesaria una acción ante la Comisión, para disponer de la plaza de que se trate y que 4 días hábiles son los mismos a que se refiere el propio artículo 46, fracción V, inciso b), de la Ley Reglamentaria al regular las hipótesis que originan el derecho del patrón a dar por terminado los efectos del nombramiento en cuestión, sin responsabilidad de su parte.

**ARTÍCULO 11. Los nombramientos serán definitivos, interinos, provisionales, por obra determinada o por tiempo fijo.**

**Los servidores públicos que se cuenten con nombramientos interinos, provisionales, por obra determinada**

**o por tiempo fijo, conforme a la definición que de ellos proporciona la Ley Reglamentaria, no adquirirán el derecho a la inamovilidad por el simple transcurso del tiempo, ya que este derecho sólo corresponderá a los servidores públicos que ocupen plazas vacantes que tengan el carácter de definitivas, durante 6 meses sin nota desfavorable en su expediente, tal como lo dispone el artículo 6 de la Ley Reglamentaria.**

**JUSTIFICACIÓN:** Con la modificación en la redacción, solo se pretende mayor claridad en su contenido.

**ARTÍCULO 12. La jornada de trabajo es el tiempo de lunes a viernes, durante el cual el servidor público sindicalizado está a disposición de las diversas áreas de la Suprema Corte para prestar sus servicios.**

**Se considera jornada diurna la comprendida entre las seis y las veinte horas, teniendo una duración máxima de ocho horas.**

**Será jornada nocturna la comprendida entre las veinte y las seis horas.**

**Es jornada mixta la que se desempeñe en períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna que abarque menos de tres horas y media de esta última pues, en caso contrario, se considerará jornada nocturna.**

En caso de que el nombramiento no señale la duración de la jornada, el titular del órgano podrá adecuarla dentro del máximo legal, sin menoscabo de que el nombramiento señale siempre si la jornada es diurna, nocturna o mixta.

Por ningún motivo el personal operativo permanecerá en su centro de trabajo más allá de su horario de labores; sin embargo, en casos excepcionales las horas de labor que excedan la jornada de trabajo, serán extraordinarias y se pagarán con un cien por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario.

En caso de que el estado de salud del trabajador lo requiera, previo dictamen médico emitido por el ISSSTE, la Suprema Corte, oficiosamente o a petición del trabajador o del Sindicato, le otorgará la reducción de la jornada máxima, al número de horas que pueda laborar, considerando la naturaleza de la enfermedad o padecimiento que sufra aquél.

La infracción a esta disposición será motivo de responsabilidad por parte Titular de que se trate.

**JUSTIFICACIÓN:** Se propone el cambio de redacción, a fin de homologar, en lo posible, la redacción que del mismo supuesto, también se propone en el artículo 12 de las Condiciones Generales de Trabajo del Consejo de la Judicatura Federal con objeto de precisar la duración y concepto de las jornadas diurna, nocturna y mixta y limitar, en lo posible, los casos de jornadas laborales con horas extras.

Por lo que se refiere al penúltimo párrafo, relativo a la jornada laboral de quienes no disfrutan de plena salud, la propuesta tiene por objeto incluir en las Condiciones Generales un dispositivo que garantice la protección al derecho humano a la salud que tutela el artículo 4o de la Constitución y que, además ya ha sido materia de pronunciamiento por parte de la Comisión de Disciplina en el criterio número 125 y del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, en la circular 21/2011. En ambos casos se expresan las razones y fundamentos del por qué se hace necesario establecer jornadas de trabajo y/o actividades laborales que demanden menor esfuerzo físico y estrés a aquéllos trabajadores que no se encuentren en óptimas condiciones de salud.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DE LA CALIDAD Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 13.** **Todo servidor público adquiere el compromiso de realizar un servicio público de la más alta calidad y eficiencia. Para tal efecto y con independencia de los requisitos de admisión, la Suprema Corte les brindará la capacitación o adiestramiento conforme a los planes y programas elaborados para tal efecto, mismos que, previo acuerdo con el Sindicato, podrán llevarse a cabo dentro o fuera del centro de trabajo.**

**JUSTIFICACIÓN:** Determinar que en esa obligación de los

trabajadores, se encuentra el compromiso de la Suprema Corte de proporcionar capacitación y adiestramiento, sobre todo si se toman en consideración los constantes cambios legales y normativos en el ámbito nacional e internacional con la obligación de interpretar y aplicar los convenios, la implementación del nuevo sistema de justicia penal y de los programas informáticos que exigen conocimientos técnicos para estar a la altura de los nuevos tiempos que vive el Poder Judicial de la Federación en la realización de sus tareas cotidianas.

**ARTÍCULO 14.** La calidad es el conjunto de propiedades que debe aportar el servidor público a sus labores, tomando en cuenta la diligencia, pulcritud, esmero, presentación, eficacia y eficiencia en la aplicación de sus conocimientos, así como sus aptitudes.

**ARTÍCULO 15.** La eficiencia es el grado de energía, colaboración y dedicación que debe poner el servidor público para lograr, dentro de su jornada de trabajo y según sus aptitudes, el mejor desempeño de las funciones encomendadas.

#### **CAPÍTULO V DE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

**ARTÍCULO 16.** Los titulares de los órganos deberán

**ajustarse a lo previsto en el artículo 45 de la Ley Reglamentaria y demás disposiciones aplicables para la suspensión de los efectos del nombramiento de los servidores públicos, sin responsabilidad para la Suprema Corte.**

**En el supuesto de servidores públicos afiliados al Sindicato, deberá darse aviso previo a este último cuando las circunstancias lo permitan o en su caso, inmediatamente después de que se tenga noticia de la causa de la suspensión.**

**ARTÍCULO 17. Ningún servidor público podrá ser cesado, sino por causa justa.**

**El nombramiento o designación de los servidores públicos sólo dejará de surtir efectos conforme a los dispuesto en el artículo 46 de la Ley Reglamentaria y demás disposiciones de carácter general emitidas por la Suprema Corte, sin perjuicio de las diversas responsabilidades en que puedan incurrir conforme a lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, el Código Penal Federal y demás ordenamientos legales aplicables.**

## **CAPÍTULO VI DEL TRASLADO Y LA READSCRIPCIÓN**

**ARTÍCULO 18.** En todo traslado de servidores públicos sindicalizados se oirá la opinión del Sindicato y se observará en lo conducente lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Reglamentaria.

**ARTÍCULO 19.** La readscripción del servidor público podrá realizarse unilateralmente por la Suprema Corte, siempre y cuando no se modifiquen las condiciones laborales.

## **CAPÍTULO VII DEL SALARIO Y LAS PRESTACIONES**

**ARTÍCULO 20.** Los servidores públicos recibirán las prestaciones que se contienen en estas Condiciones Generales conforme a la normativa aplicable.

**JUSTIFICACIÓN:** Si conforme a lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que el cumplimiento de las prestaciones que se establecen en las Condiciones Generales de Trabajo sean exigibles al Estado, debe aprobarlas previamente la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, entonces se estima que está de más sujetar el pago de



estos conceptos a cualquier otra normatividad o a la disponibilidad presupuestal de cada ejercicio fiscal; pues debe entenderse que la Suprema Corte en su anteproyecto de presupuesto y la autoridad hacendaria en su proyecto anual, contemplarán el pago y cumplimiento de tales prestaciones.

**ARTÍCULO 21.** El salario es el sueldo base más la compensación garantizada o de apoyo, que se toma en cuenta para cubrir el aguinaldo y las aportaciones de seguridad social al Instituto.

**ARTÍCULO 22.** El sueldo base de los servidores públicos será, el que conforme a los tabuladores y el Manual de Remuneraciones, se asigne anualmente para cada puesto, mismo al que se aplicarán los incrementos salariales que se autoricen.

**ARTÍCULO 23.** El primer pago del salario se efectuará en días laborables, en un lapso no mayor de treinta días naturales a partir del inicio de los efectos del nombramiento, preferentemente a través de depósito en alguna institución bancaria, o en cheque, si el servidor público está de acuerdo, de lo contrario, el pago será en efectivo y en el centro de trabajo, contra entrega del recibo correspondiente que este Alto

**Tribunal hará llegar directamente o a través de los medios electrónicos disponibles según corresponda. Los pagos subsiguientes se harán quincenalmente de la misma forma.**

**En el caso de que los pagos de salario se cubran mediante efectivo o cheque y el servidor público se encuentre imposibilitado para recibirlos directamente, se podrán entregar a la persona que el servidor público haya designado como apoderado legal para cada cobro, en los términos de la legislación vigente.**

**ARTÍCULO 24. Cuando los días de pago coincidan con días festivos, de descanso semanal y obligatorio, el pago deberá efectuarse el día hábil anterior.**

**ARTÍCULO 25. Los servidores públicos tendrán derecho a un aguinaldo por el equivalente a cuarenta días de su salario o la parte proporcional que corresponda por los días laborados,**

**El pago se efectuará en términos de lo previsto en el artículo 42 bis de la Ley Reglamentaria, debiéndose pagar un cincuenta por ciento antes del quince de diciembre y el otro cincuenta por ciento a más tardar el cinco de enero de cada año, con recursos del presupuesto del ejercicio en el que se devengó.**

**JUSTIFICACIÓN:** El cambio que se propone, se debe a que tradicionalmente la segunda parte del aguinaldo se ha entregado a

más tardar el 5 de enero pues es sabido que los trabajadores lo utilizan para los gastos de día de reyes y ese día es la fecha límite.

**ARTÍCULO 26. Por cada cinco años de servicios prestados en el Poder Judicial Federal y/o Gobierno Federal, debidamente acreditados mediante la Hoja Única de Servicios, los servidores públicos tendrán derecho al pago de una prima quinquenal, como complemento del salario, conforme a los lineamientos y Acuerdos que determine el Comité de Gobierno; debiéndose incrementar en una cantidad equivalente al importe de un quinquenio, por cada 5 años cumplidos, a partir la firma de las presentes condiciones.**

**JUSTIFICACIÓN:** Primero, especificar el rubro que determina el Comité de Gobierno; además se estima que la forma en cómo se calcula actualmente el monto del pago de los quinquenios, no es proporcional, ni estimula la permanencia en el empleo, cuestión de la que deriva su origen, esto es, tiene la finalidad de reconocer el esfuerzo y colaboración del trabajador durante la vigencia de la relación laboral, como lo ha sostenido la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a/J 113/2000 y su aclaración de enero de 2001.

**Las y los servidores públicos deberán presentar original o copia certificada de la Hoja Única de Servicios para efectos de acumulación de antigüedad.**

Las y los servidores públicos que hayan laborado en alguna dependencia del gobierno federal y deseen que se acumule su antigüedad para pago de quinquenio, deberán solicitarlo mediante escrito dirigido al Director General de Recursos Humanos, Innovación y Mejora Administrativa remitiendo original o copia certificada de la Hoja Única de Servicios.

A las y los servidores públicos que cumplen un primer o nuevo quinquenio, así como a las y los servidores públicos que soliciten la acumulación de antigüedad de otras dependencias, siempre y cuando las Hojas Únicas de Servicios cumplan con la normatividad establecida, recibirán el pago correspondiente en la quincena siguiente a la fecha de presentación de las referidas Hojas de Servicios.

En el caso del Gobierno de la ahora Ciudad de México, antes Distrito Federal, sólo serán reconocidos los años laborados hasta 1994, ya que después de este año el entonces Departamento del Distrito Federal adquirió autonomía y dejó de pertenecer al Gobierno Federal.

**JUSTIFICACIÓN.** Esta adición se propone con el objeto de que se reconozca a los trabajadores de la Suprema Corte, el mismo derecho del que gozan los trabajadores del Tribunal Federal Electoral, así establecido en Manual de Lineamientos de la Coordinación de Recursos Humanos y Enlace Administrativo.

**ARTÍCULO 27. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los servidores públicos, en los términos previstos en el artículo 38 de la Ley Reglamentaria, acuerdos o por autorización expresa del interesado, tratándose de servicios, seguros o actividades educativas o recreativas.**

**Podrán descontarse al trabajador de su salario, los retardos en que incurriere, en términos del artículo 32 de las presentes Condiciones Generales, salvo que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo, mediante autorización expresa por escrito que extienda el titular correspondiente.**

**JUSTIFICACIÓN:** La propuesta tiene por objeto, primero, homologar el texto original con la redacción que de idéntico dispositivo se contiene en las Condiciones Generales del Consejo de la Judicatura Federal y el texto que se propone como segundo párrafo, lleva la intención de incluir una alternativa de solución, otorgando al trabajador la oportunidad de que reponga el tiempo que se dilató en sus horas de entrada.

De hacerse una realidad, no solo ganaría el trabajador que no vería mermado sus ingresos, sino también la Suprema Corte pues, lo que realmente interesa es desahogar las cargas de trabajo que, tiende a incrementarse día con día.

Lo anterior, bajo riguroso control.

**ARTÍCULO 28.** En el caso de que la Suprema Corte considere que hizo pagos en exceso, cualquiera que sea la causa, la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa lo comunicará por escrito al servidor público de forma detallada, para que éste manifieste lo que a su derecho convenga y en su caso anexe las pruebas que estime pertinente dentro del plazo de cinco días hábiles, debiendo pronunciarse la resolución dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, procediendo, en su caso, a recuperar el monto comprobado de la cantidad pagada en exceso en las cuatro quincenas subsecuentes; sin que ello implique nota desfavorable en el expediente personal del servidor público, observándose al respecto lo establecido en el artículo 38 de la Ley Reglamentaria.

**JUSTIFICACIÓN:** La adición que se propone tiene por objeto, proporcionar al trabajador la oportunidad de probar que no fue pago en exceso.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DE LA JORNADA DE TRABAJO Y LOS HORARIOS**

**ARTÍCULO 29.** La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el servidor público está a disposición de la Suprema Corte para prestar sus servicios y será la que fijen el Presidente y las Salas de la Suprema corte, así como los

titulares de los órganos, de acuerdo con las necesidades del servicio, sin que pueda exceder de cuarenta horas a la semana.

Sólo por circunstancias especiales, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley Reglamentaria, el titular del órgano podrá requerir por escrito al personal para que se aumente la jornada máxima, procurando la existencia de un sistema rotatorio, sin perjuicio de la remuneración que corresponda por el trabajo extraordinario.

ARTÍCULO 30. La Suprema Corte establecerá, mediante un Acuerdo General, el mecanismo que permita regular y controlar la prestación del trabajo extraordinario.

## CAPÍTULO IX DE LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 31. La Suprema Corte, por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, implementará un sistema de control de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, con base en un registro de entrada y salida, conforme al horario establecido por el titular del órgano de adscripción de los servidores públicos, fijando las bases para que en la recepción de asuntos urgentes, fuera del horario ordinario o

**en días inhábiles, éstos sean atendidos debidamente por el número necesario de servidores públicos.**

**ARTÍCULO 32. En caso de una falta de asistencia injustificada, no se generará el derecho de recibir el pago del día correspondiente.**

**Tratándose de retardos se observará lo siguiente:**

- I. Se concederá a los servidores públicos una tolerancia de quince minutos a partir de su hora de entrada;**
- II. Transcurridos los quince minutos de tolerancia se generará un retardo normal, siempre y cuando el servidor público registre su entrada dentro de los quince minutos siguientes;**
- III. Si el servidor público registra su entrada entre el minuto treinta y uno y los cuarenta y cinco posteriores a su hora de entrada, se generará un retardo de medio día. Después de esa hora, se considerará como inasistencia, y**
- IV. Cuando un servidor público acumule cuatro retardos normales en un lapso de un mes, se le descontará lo correspondiente a medio día de salario; y, si el servidor público registra su salida antes de la hora que corresponda sin justificación, se le descontará medio día de salario, lo mismo sucederá cuando se omita el registro de salida.**

**El titular del órgano podrá justificar directamente hasta cuatro**



retardos u omisiones de registro de hora de entrada o salida en el mes. La justificación de un mayor número de incidencias, se sujetarán a lo dispuesto en los Acuerdos Generales y Lineamientos aplicables.

## CAPÍTULO X DE LAS PRESTACIONES

**ARTÍCULO 33.** La Suprema Corte, conforme a la disponibilidad presupuestal y a lo que determine el Comité de Gobierno, apoyará económicamente al Sindicato para subsidiar los eventos siguientes:

- I. Día de Reyes;
- II. Día del Niño;
- III. Día de las Madres;
- IV. Día del Padre;
- V. Día del empleado Judicial;
- VI. Día del artesano;
- VII. Día del maestro;
- VIII. Jornadas vacacionales, y
- IX. Día del intendente
- X. Fiesta de fin de año

**XI. Congreso Nacional o Convención Ordinaria, según el caso.**

**XII. Torneos Deportivos**

**JUSTIFICACIÓN:** La razón de la propuesta tiene origen en la necesidad de carácter presupuestal de plasmar en las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación otro tipo de apoyos que, en la práctica, se proporcionan al Sindicato.

**ARTÍCULO 34. Se entregará a cada servidor público, por sus años de servicio en el Poder Judicial de la Federación, una medalla, un diploma y un incentivo en cantidad neta una vez cada 5 años, a partir de los 10 años cumplidos**

**JUSTIFICACIÓN:** Se propone suprimir la tabla que contiene el texto aun vigente, en virtud de que debe entenderse que las cantidades que ahí se contienen son de carácter enunciativo y no limitativo, en beneficio del disfrute de la prestación y tomando en consideración que las cantidades que aun se establecen llevan entregándose desde hace más de una década.

**ARTÍCULO 35. En caso de fallecimiento de un servidor público, la Suprema Corte otorgará una Ayuda de Gastos Funerales por la cantidad única de \$ 30,000.00, para sufragar los gastos por concepto de sepelio, inhumación o cremación**

que se hayan realizado con motivo del fallecimiento del servidor público.

Asimismo, sus deudos tendrán derecho a la prestación denominada Pago de Defunción por el equivalente a 4 meses de sueldo tabular más quinquenios.

Tendrán derecho al pago de la Ayuda de Gastos Funerales quien presente los documentos probatorios de los gastos realizados y al Pago de Defunción la o las personas designadas por el servidor público en el formato respectivo, siempre y cuando exista relación laboral entre el Poder Judicial de la Federación y el servidor público al momento de su deceso, a excepción hecha de quien esté disfrutando de licencia sin goce de sueldo.

El pago de estas prestaciones deberá solicitarse y se realizará simultáneamente, a petición de los interesados mediante la presentación de la documentación comprobatoria del fallecimiento del servidor público.

En casos demostrados de insolvencia de los familiares para pagar los gastos propios de la defunción del trabajador, mediante firma del pagaré correspondiente, la Suprema Corte entregará por adelantado el 50% de la prestación de Ayuda de gastos funerales al familiar que acredite que se hará cargo de cubrir el costo funerario.

JUSTIFICACIÓN: El pago de estas prestaciones actualmente se encuentran contenidas en diverso instrumento normativo,

denominado "Lineamientos Homologados sobre las Remuneraciones para los Servidores Públicos del Poder Judicial de la Federación"; por lo que proporcionaría seguridad en el pago de las prestaciones, incluirla en las Condiciones Generales de Trabajo para que, además, al momento de someterlas a aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, queden contempladas para la autorización de los subsecuentes presupuestos anuales.

Igualmente, se propone el pago de un adelanto del 50%, porque es una realidad que, sobre todo en el caso de los trabajadores de las categorías laborales de menor nivel salarial, los familiares no cuentan con los recursos para cubrir los gastos funerales más urgentes como es el caso del ataúd y, en su caso, la funeraria. Al respecto debe tomarse en cuenta que el espacio de las viviendas de este tipo de servidores públicos, muchas veces no permiten velar el cuerpo en el domicilio, por lo que utilizar los servicios de estos establecimientos, es la única opción para sus deudos.

Finalmente, en términos generales se incluyen los requisitos que se deben cubrir para obtener su pago, que no son otros que los contenidos en los referidos Lineamientos Homologados y, en la última parte de la propuesta, la firma de un pagaré que asegure la obligación de culminar el trámite del pago de la prestación.

### **ARTÍCULO 36. La Suprema Corte con el fin de contribuir**

al mejoramiento de la calidad de la vida individual y familiar, así como fomentar el ahorro, podrá otorgar un apoyo económico en los meses de abril, agosto y noviembre de cada año atendiendo al puesto y nivel salarial de los servidores públicos y a la disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio, conforme a los montos y lineamientos que al efecto se establezcan.

**ARTÍCULO 37.** Se otorgará al servidor público que se encuentre en situación de retiro una licencia con goce de sueldo de tres meses de salario tabular, con motivo de su jubilación; o de su pensión por retiro, por edad y tiempo de servicios; por cesantía en edad avanzada; o de su seguro de retiro, de cesantía en edad avanzada o de vejez, como reconocimiento a las labores prestadas; así como un apoyo económico único de \$50,000.00.

El importe señalado para el citado estímulo será actualizado cada vez que se revisen las presentes Condiciones Generales.

**JUSTIFICACIÓN:** La propuesta tiene por objeto estimular el retiro en aquellas personas que con la antigüedad y edad necesarios para tramitarla, se resisten a ello a pesar de que las actuales cargas de trabajo y horarios los estresa de mas; de tal manera que aun cuando se trate de personas de cierta y edad y desgaste físico, no encuentran atractivo retirarse de la actividad

laboral y, salvo contadas excepciones, ya no son lo productivos que requiere actualmente la dinámica de los órganos jurisdiccionales.

Además, al encontrarse sujetos a mayor estrés los trabajadores que se encuentran en condiciones de jubilarse, también son más propensos a equivocarse y, como consecuencia, generan una carga adicional de trabajo que los titulares utilizan para hostilizarlos, con objeto de obtener su renuncia o una licencia que les permita disponer del lugar, propiciando una dinámica desgastante que distrae al personal del verdadero fin que debe prevalecer por encima de cualquier otra motivación y que es, la administración de justicia.

**ARTÍCULO 38.** Con la finalidad de proporcionar una seguridad económica y preservar el ingreso de los servidores públicos ante la eventualidad de su separación del servicio público por cualquier causa, en tanto se reincorporan, en su caso, al mercado laboral, se establece un seguro de separación individualizado o fondo de reserva individualizado, según el puesto y nivel, para quienes voluntariamente manifiesten su decisión de incorporarse a dicho beneficio.

La Suprema Corte aportará por cuenta y nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste, que podrá ser del 2%, 5% ó 10% del sueldo básico.

**ARTÍCULO 39.** Con el fin de coadyuvar a solventar los gastos de fin de año, los servidores públicos de la Suprema Corte, tendrán derecho a recibir un beneficio económico neto anual por concepto de Ayuda de Despensa, equivalente a 200 veces el valor diario de la UMA o en su caso salarios mínimos diarios vigentes en la época de su entrega.

**JUSTIFICACIÓN:** La alternativa para conseguir la equivalencia en veces el valor diario de la UMA o, en su caso, de salarios mínimos diarios vigentes, es con objeto de asegurar la actualización de su monto atendiendo a la dinámica socio económica anual, que incide negativamente en el poder adquisitivo cuando se establece una cantidad fija.

**ARTÍCULO 40.** La Suprema Corte otorgará la Ayuda al Personal Operativo prevista en el apartado del Manual que Regula las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Poder Judicial de la Federación publicado en el Diario Oficial de la Federación en el rubro denominado "Otras Prestaciones," mediante el cual se reconozca anualmente las labores de dicho personal, conforme a lo dispuesto en los Acuerdos Generales y lineamientos y montos establecidos al efecto.

**JUSTIFICACIÓN:** Aclarar la naturaleza del apoyo económico, porque como se encuentra redactado, no refleja la naturaleza del mismo

Artículo 41. El personal de nivel operativo tendrá derecho a un pago anual por concepto de "Ayuda de Vestuario", por un monto equivalente a 4 meses de veces el valor diario de la UMA o de salario mínimo general vigente, mismo que deberá hacerse durante el mes de octubre; con independencia del pago de otras prestaciones a las que tenga derecho que deriven de lo dispuesto en la Ley Reglamentaria o en las presentes Condiciones Generales.

Artículo 42. Con independencia de la prestación por "Ayuda de Vestuario" el personal de los Almacenes, adicionalmente se les dotará de batas, botas, cascos, fajas, mascarillas, overoles y demás vestimenta necesaria para la protección de su integridad física u orgánica, por lo menos una vez al año.

Para el caso del personal adscrito a estas áreas, que por sus actividades laborales conduzcan vehículos de la Suprema Corte, correrá a cargo de ésta el costo de las licencias de conducir o renovación de las mismas; atendiendo al menoscabo económico que representa para quien menos ingresos percibe.

JUSTIFICACIÓN: Al concluir artículo 46.

Artículo 43. Igualmente, tratándose del personal de los



Centros de Desarrollo Infantil y Estancias Infantiles, se les dotará de batas, fajas, fajillas, guantes y demás vestimenta necesaria para el desempeño de labores, cuando menos una vez al año, por estar sujetos a esfuerzos derivados de mover y cargar lactantes, bebés e infantes y a la inhalación de desechos orgánicos de los mismos. Lo anterior, sin menoscabo de su derecho a percibir el pago de la "Ayuda de Vestuario".

Adicionalmente, a las educadoras, niñeras y demás personal al que se le exija la realización periódica de exámenes de laboratorio para control de infecciones virales y de origen bacteriano, se les cubrirá el monto de los mismos, con independencia del número de veces que obligatoriamente deban realizárselos.

JUSTIFICACIÓN: Al concluir artículo 46.

Artículo 44. Asimismo, por lo que se refiere al personal adscrito a los talleres de carpintería, servicios generales, ebanistería, cerrajería, herrería, plomería, electricidad, similares y conexos, además de la "Ayuda de Vestuario", se les proveerá de batas, botas, cascos, fajas, fajillas, guantes, mascarillas, orejeras, tapones para los oídos, gafas de protección, overoles y demás vestimenta necesaria para el desempeño de labores que requieren especial protección de los trabajadores, según las labores que desempeñan, por lo menos una vez al año.

**JUSTIFICACIÓN:** Al concluir artículo 46.

**Artículo 45. Al personal de enfermería adscrito al área de servicio médico, por lo menos una vez al año se les dotará de batas, cofias, filipinas médicas, pantalón de enfermería, calzado con suela antideslizante, cubrebocas y demás vestimenta necesaria para el desempeño de labores; sin menoscabo de que reciban la prestación económica de "Ayuda de vestuario".**

**JUSTIFICACIÓN:** Al concluir artículo 46.

**Artículo 46 .- Respecto de personal que labora en áreas que realizan labores jurisdiccionales y unidades administrativas que utilicen equipo de computo para el desempeño de sus funciones, se les dotará de equipo de protección visual necesario, así como de mouse pad de gel, a fin de prevenir o reducir el desarrollo del síndrome del túnel de carpo.**

**JUSTIFICACIÓN:** La propuesta para incluir en el texto de las Condiciones Generales de Trabajo los artículos 42, 43, 44, 45 y 46 se realiza con la intención de especificar, en lo posible área por área, la obligación de proporcionar los útiles, uniformes e instrumentos de trabajo adecuados al tipo de actividades laborales que se realizan, tal como lo establece el artículo 43,

fracciones II y V, de la Ley Reglamentaria y el artículo 60, fracción I, de las presentes Condiciones Generales.

Así, puesto que es una realidad, la prestación "ayuda de vestuario" y la entrega de equipo de trabajo en algunas áreas administrativas, la inclusión expresa de las mismas en forma detallada dentro de las Condiciones Generales, no representan un gasto adicional a la Suprema Corte; se trata solo de proporcionar certeza en el cumplimiento de estas prestaciones que ya se perciben.

Además, se estima necesario establecer que obligaciones a cargo de los trabajadores, como exámenes de laboratorio periódicos o pago de licencias de conducir, sean por cuenta de la Suprema Corte, atendiendo al hecho de que se trata de servidores públicos a quienes el menor gasto extra representa mayor esfuerzo en su presupuesto personal y familiar y, porque se trata de exigencias y/o requisitos necesarios para el desempeño de sus actividades laborales.

Por otra parte, es una gran necesidad para el personal que utiliza equipos de cómputo, protegerse o evitar afectaciones en sus extremidades con motivo del manejo del teclado y su elemento auxiliar conocido como "mouse" y "mouse pad". Al respecto, la experiencia nos indica que la utilización del mouse convencional está generando en las y los trabajadores síndrome del túnel de carpo, cuya sintomatología es: dolor en antebrazo y mano, adormecimiento de los dedos, pérdida de sensibilidad y

dificultad para distinguir el frío del calor, así como pérdida de fuerza o atrofia de músculos palmares, que la califica como enfermedad crónico degenerativa. Por esa razón resulta necesario que para proteger a los trabajadores de ese síndrome, se les dote de herramientas de trabajo tecnológicamente adecuadas, destacando en ellas el "mouse pad con soporte gel".

**Artículo 47.- En todos los casos anteriores, será obligación del titular del área realizar la solicitud del equipo correspondiente, cuya omisión dará lugar a las sanciones administrativas respectivas.**

**JUSTIFICACIÓN.-** La inserción de este dispositivo, tiene por objeto hacer efectivo el derecho a la prestación, porque la solicitud de un titular formaliza y materializa su cumplimiento, de otra manera se llegaría al absurdo de que, para que cada trabajador recibiera su equipo de protección, elevara solicitudes personales que correrían el riesgo de verse olvidadas encima de un escritorio, sin mayor trámite.

Además, la compra masiva del equipo de que se trate, permite a la Suprema Corta un ahorro en la compra al mayoreo; aun cuando no sea posible en el rubro de exámenes de laboratorio y licencias de conducir.

**ARTÍCULO 48. Con la finalidad de apoyar la economía**

**de los trabajadores que con motivo del desempeño de sus actividades laborales han visto mermada su agudeza visual, cada año se les otorgará un apoyo por el equivalente a 60 veces el valor diario de la UMA o salarios mínimos diarios para la adquisición de sus anteojos, de conformidad con los requisitos que establezca el Comité de Gobierno y Administración.**

**JUSTIFICACIÓN:** Esta propuesta tiene por objeto aclarar la causa por la que se otorga la prestación, que no es otra cosa que apoyar al trabajador en el gasto de adquirir anteojos como consecuencia del desgaste de la salud visual por el tipo de actividades laborales que se realizan; especificar la periodicidad con la que se otorga y al establecer el monto en el valor diario de la UMA o en salarios mínimos diarios, se pretende que el dispositivo siempre esté vigente, pues no será necesario incrementar su monto, sino que esto será paulatino.

**ARTÍCULO 49. Los servidores públicos y sus hijos que se encuentren realizando estudios profesionales, tendrán acceso al préstamo de libros a domicilio en las bibliotecas de la Suprema Corte, cumpliendo los requisitos que se establezcan en las disposiciones aplicables.**

**ARTÍCULO 50. Los servidores públicos gozarán de las prestaciones económicas y de seguridad social correspondientes, así como de los servicios de salud y**

**asistencia médica que conforme a la regulación aplicable procedan.**

**ARTÍCULO 51. La Suprema Corte en coordinación con el Sindicato, dará el apoyo necesario para fomentar el deporte  cubriendo el costo de uniformes, equipamiento adecuado, canchas y arbitrajes, en su caso, que requieran los servidores públicos para desarrollar la disciplina individual y/o colectiva, así como para el desarrollo de programas sociales y culturales que se organicen en beneficio de los servidores públicos.**

**JUSTIFICACIÓN:** Primero: Uniformar la redacción con su similar 50 de las Condiciones Generales de Trabajo del Consejo de la Judicatura Federal

Segundo: Además de los uniformes se agregan los rubros de equipamiento adecuado, canchas y arbitrajes, para ajustar el dispositivo a una realidad que ya se tiene.

Tercero: Se estima que fomentar el deporte ya sea en forma individual o colectiva, así como el desarrollo de programas sociales y culturales, disminuye el número de bajas laborales por padecimientos crónicos, sedentarismo, estrés laboral, falta de actividad física, pues el ejercicio y esparcimiento originan un desarrollo armónico de la capacidad física, mental y emocional, lo que contribuye a incrementar la productividad, además, según lo establece el artículo 132, fracción XXV, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Reglamentaria, esta tarea

es una obligación del propietario de la fuente de trabajo, por lo que el apoyo para su implementación no debe estar sujeto a que lo apruebe el Comité de Gobierno, pues se estima que se está en presencia de una obligación legal.

**ARTÍCULO 52.** La Suprema Corte otorgará anualmente becas para la profesionalización del personal sindicalizado en carreras afines, en instituciones académicas profesionales, que permitan al trabajador superarse en materias relacionadas con las funciones jurisdiccionales y/o administrativas de la misma.

Para ello, anualmente publicará durante el mes de enero los requisitos para obtenerlas y disponibilidad por área, a fin de que los trabajadores estén en condiciones de obtenerlas para el inicio del siguiente ciclo escolar.

**JUSTIFICACIÓN:** Se sugiere que sea a principios de cada año cuando se publique los requisitos para hacer efectiva la prestación, pues ello daría margen para que los trabajadores interesados tuvieran tiempo para reunir documentación y realizar cualquier gestión previa que les permita iniciar sus estudios en el verano siguiente.

**ARTÍCULO 53.** La Suprema Corte contratará un Seguro de Gastos Médicos Mayores que cubra a los servidores públicos, así como a su cónyuge e hijos menores de 25 años

**solteros y dependientes económicos, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad cubierta que requiera atención médica, cuyo monto y alcance lo determinará la propia Suprema Corte, sujeto a la disponibilidad presupuestaria.**

**Los servidores públicos tendrán la opción de potenciar dicho seguro, quedando a su cargo el pago de la diferencia que resulte por la prima que establezca la aseguradora, a través de descuento vía nómina.**

**ARTÍCULO 54. Los servidores públicos de la Suprema Corte gozarán de un Plan de Apoyo Económico Extraordinario a los servidores públicos sindicalizados, de acuerdo con los montos, Acuerdos y Lineamientos establecidos al efecto en el Acuerdo General publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de abril de 2014.**

**JUSTIFICACIÓN.-** La adición que se propone, tiene dos objetos. El primero homologar la redacción del dispositivo equivalente contenido en las Condiciones Generales del Consejo de la Judicatura Federal y, el segundo de ellos remitir a la fuente de la prestación que es el Acuerdo General que se cita y que contiene en detalle las características y los requisitos para hacerla efectiva.



**ARTÍCULO 55. Se otorgará con motivo del “Día de las Madres” y “Día del Padre”, un apoyo económico a las servidoras y servidores públicos que se encuentren en esos supuestos, de conformidad con los padrones proporcionados por el Sindicato y los registros y documentos con que cuente la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa. Dichos estímulos serán únicos, independientemente de los hijos que tengan.**

**Asimismo, los titulares deberán otorgarles un día de asueto que acordarán con los beneficiarios.**

**JUSTIFICACIÓN:** El reconocimiento de que los padres de familia gozan de igual derecho que las madres, responde a una cuestión de equidad de género, pues si bien la situación económica provocó la inserción de las mujeres en el mercado laboral y éste dejó de ser exclusivo de los varones, con el tiempo se incurrió en conductas discriminatorias, pues actualmente los padres son activos coparticipes de las responsabilidades familiares.

**Artículo 56. Se otorgará a madres y a padres trabajadores que no alcancen lugar en el Centro de Desarrollo Infantil de la Suprema Corte y/o, en su caso, acrediten haber inscrito a sus hijos en una estancia distinta a las oficiales o subrogadas del Instituto, un apoyo económico denominado “subsidio”, de acuerdo a los montos y lineamientos emitidos por el Comité de**

**Gobierno.**

**JUSTIFICACIÓN:** Plasmar en las Condiciones Generales de Trabajo esta prestación en especie que proporciona la Suprema Corte.

**Artículo 57. Se otorgará al servidor público un apoyo económico por un monto equivalente a veinticinco mil pesos, cuando acredite mediante dictamen del Instituto la invalidez o la incapacidad total.**

**JUSTIFICACIÓN:** Incorporar el beneficio contenido en el actual artículo 72 de las Condiciones Generales de Trabajo del Consejo de la Judicatura Federal, para los trabajadores de la Suprema Corte.

**Artículo 58. Se establece a favor de los servidores públicos un seguro de vida, que tiene por objeto cubrir los siniestros de fallecimiento o incapacidad e invalidez total y permanente consistente en cuarenta meses de sueldo básico, con lo que se garantiza la seguridad o la de su familia.**

**El servidor público tendrá la opción de incrementar dicho seguro hasta 108 meses de sueldo básico, dependiendo del nivel de puesto, quedando a su cargo el pago de la diferencia que resulte por la prima que establezca la aseguradora, a través de descuento vía nómina.**

**JUSTIFICACIÓN:** Incorporar el contenido del actual artículo 73 de las Condiciones Generales de Trabajo del Consejo de la Judicatura Federal, para los trabajadores de la Suprema Corte.

## **CAPÍTULO XI DE LAS OBLIGACIONES DE LA SUPREMA CORTE**

**ARTÍCULO 59.** De acuerdo a lo establecido en el artículo 43 de la Ley Reglamentaria, son obligaciones de la Suprema Corte, las siguientes:

**I. Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.**

**Para los efectos del párrafo que antecede, se tomará el escalafón de acuerdo con las bases establecidas en el título tercero de la Ley Reglamentaria.**

**II. Proporcionar a los servidores públicos los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;**

**III. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en**

general; así como levantar el acta de hechos y dar el aviso sobre los riesgos de trabajo ocurridos a que se refiere la Ley del Instituto y los artículos 72 y 74 de estas Condiciones Generales;

IV. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.

V. De acuerdo con la partida presupuestal que corresponda, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salario0s caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo, quinquenios, bonos cuatrimestrales y demás prestaciones que correspondan.

VI- Implementación e impartición de cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón, procurar el mantenimiento de su aptitud profesional, elevar su nivel laboral y, como consecuencia, el de vida y su productividad.

VII. Cubrir las aportaciones que fije la Ley del Instituto, para que los servidores públicos reciban los beneficios de seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos

**siguientes:**

**a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.**

**b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.**

**c) Pago por jubilación y pensión por invalidez, incapacidad parcial o total, vejez o muerte.**

**d) Asistencia médica y medicamentos para los familiares de los servidores públicos en términos de la Ley del Instituto.**

**e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y tiendas económicas.**

**f) Propiciar cualquier medida que permita a los servidores públicos del Consejo, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.**

**g) Constitución de depósitos en favor de los servidores públicos con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de**

**pasivos adquiridos por dichos conceptos.**

**Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto, cuya Ley regulará a los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.**

**VIII. Conceder licencias a sus servidores públicos, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales, en los siguientes casos:**

**a).- Para el desempeño de comisiones sindicales.**

**b).- Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en área diferente a la de su adscripción.**

**c).- Para desempeñar cargos de elección popular.**

**d).- A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la Ley Reglamentaria, y**

**e).- Por razones de carácter personal del trabajador.**

**IX. Realizar las retenciones, por concepto de cuotas sindicales, siempre que se ajusten a los términos de la Ley Reglamentaria.**

**X. Integrar los expedientes de los servidores públicos y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.**

**JUSTIFICACIÓN:** El texto que se agrega tiene como propósito ajustar el contenido del presente dispositivo a las estipulaciones contenidas en el artículo 43 de la Ley Reglamentaria, toda vez que las obligaciones patronales tienen su origen en lo que establece este numeral.

## **CAPÍTULO XII DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

**Artículo 60. Los servidores públicos a cargo de la Suprema Corte tendrán los siguientes derechos:**

**I. Los que derivan de los derechos fundamentales enunciados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados y convenios internacionales, en la Ley Reglamentaria, las que emanan de las estipulaciones de los Acuerdos Generales que expida el Comité de Gobierno y de las presentes Condiciones Generales.**

**II. El respeto irrestricto a disfrutar de todas las prestaciones legales, así como las que derivan de la normatividad aplicable a la relación laboral entre la Suprema Corte y sus Trabajadores.**

**III. Recibir el pago de salarios caídos, incluidas las compensaciones adicionales, que haya dejado de percibir**

durante el conflicto de trabajo en el que obtuvo resolución favorable.

IV. Justificar sus inasistencias con cualquier documental expedida por profesionista autorizado, institución debidamente acreditada o autoridad en ejercicio de sus atribuciones, toda vez que la Ley Reglamentaria no establece forma determinada para justificar ausencias laborales.

V. Recibir un trato digno y respetuoso de sus superiores y compañeros, con independencia de la religión, raza, sexo, preferencia sexual u orientación política de cada persona.

VI. Recibir autorización para asistir a cursos de capacitación y actualización de sus habilidades y conocimientos laborales.

VII. Ser considerados para promociones y ascensos, sin mayor requisito que el de los conocimientos adquiridos, trayectoria laboral y antigüedad generada.

VIII. En el caso de las mujeres o los varones con custodia legal de sus menores, obtener inscripción en los Centros de Desarrollo Infantil para sus hijos menores de 6 años o, en su caso, recibir el subsidio correspondiente cuando por razón de cupo, no sea posible admitirlos.

IX. Recibir los primeros auxilios médicos, en caso de una emergencia durante el transcurso de la jornada laboral.



X. Ser incluido en la contratación colectiva del Seguro de Gastos Médicos Mayores, incluidos su cónyuge, concubina, concubinario e hijos, en su caso, conforme al monto de suma asegurada que corresponda a la plaza en la que se le expidió nombramiento.

XI. Ser considerado dentro del movimiento escalafonario, cuando se trate de ocupar las plazas vacantes.

XII. Recibir cualquier otro beneficio o prestación que se autorice para los trabajadores de la Suprema Corte, durante la vigencia de las presentes Condiciones Generales.

La relación que antecede no excluye otros derechos que deriven de convenios internacionales, disposiciones legales, reglamentos o normatividad de la misma naturaleza.

**JUSTIFICACIÓN:** Esta propuesta tiene por objeto especificar los derechos de los trabajadores, porque la actual redacción es omisa al respecto y solo se ocupa de enlistar las obligaciones.

**ARTÍCULO 61.** Los servidores públicos de la Suprema Corte, además de las obligaciones que deriven de la Ley Reglamentaria y demás disposiciones aplicables, están obligados a:

I. Acatar y participar activamente en los programas y acciones que dicte la Comisión Interna de Protección Civil de la Suprema Corte;

**II. Asistir a los cursos de capacitación, encaminados a la actualización de los conocimientos para el adecuado desempeño de su función, observando puntualidad, que determine el programa anual correspondiente y el titular del órgano al que se encuentre adscrito;**

**III. Observar las recomendaciones emitidas en torno a las campañas preventivas de salud e higiene en el trabajo;**

**IV. Portar permanentemente la credencial que lo acredita como servidor público de la Suprema Corte, durante su horario de trabajo y permanencia en los inmuebles institucionales, y,**

**V. Cumplir con las indicaciones del personal de seguridad de la Suprema Corte, relativas al acceso y permanencia a los inmuebles institucionales.**

**ARTÍCULO 62. De manera adicional a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la Ley Reglamentaria, así como en las demás disposiciones aplicables, queda prohibido a los servidores públicos;**

**I. Realizar, dentro de su horario de trabajo, labores ajenas a las propias de su nombramiento.;**

**II. Desatender su trabajo injustificadamente, aún cuando permanezcan en su sitio, así como distraerse o provocar la distracción de sus compañeros con lecturas o actos que no tengan relación con el trabajo;**

- III. Ausentarse de sus labores dentro de su jornada, sin el permiso correspondiente;
- IV. Omitir o retrasar el cumplimiento de las obligaciones que les impone la Ley Reglamentaria, los acuerdos o disposiciones respectivas;
- V. Fomentar o instigar al personal a que desobedezcan a la autoridad, dejen de cumplir con sus obligaciones o a que cometan cualquier otro acto prohibido por la regulación aplicable;
- VI. Cambiar de funciones o turno con otro servidor público sin autorización del jefe respectivo, o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores;
- VII. Permitir que otras personas, sin la autorización correspondiente para ello, manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, así como usar los útiles y herramientas que se suministren para objeto distinto del que estén destinados;
- VIII. Abstenerse de proporcionar o divulgar cualquier tipo de información confidencial a la que tuvieren acceso con motivo de su nombramiento o de las funciones que desempeñen, sin contar con la autorización correspondiente;
- IX. Solicitar o recibir gratificaciones u obsequios en relación

con el desempeño de asuntos oficiales, o ser procuradores o gestores para el arreglo de estos asuntos aun fuera de la jornada y horario de trabajo;

- X. Hacer préstamos con fines lucrativos en su lugar de trabajo, así como organizar cajas de ahorro no oficiales;
- XI. Hacer préstamos con o sin intereses a las personas cuyos salarios tengan que pagar cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados. Tampoco podrán retenerlos por encargo o a petición de otra persona y sin previa indicación de la autoridad competente;
- XII. Registrar la asistencia de otros servidores públicos, con el propósito de cubrir retardos o faltas, así como permitir que su asistencia sea registrada por otra persona no autorizada para ese efecto
- XIII. Alterar o modificar, en cualquier forma, los registros de control de asistencia;
- XIV. Portar o introducir armas durante la jornada y horario de trabajo, excepto en los casos en que por razón de su puesto y funciones estén autorizados para ello;
- XV. Celebrar reuniones o actos de cualquier índole en los centros de trabajo en los que se atente contra la integridad de la Suprema Corte de los funcionarios o de los propios servidores públicos;
- XVI. Introducir, consumir o comercializar bebidas

**embriagantes, narcóticos o drogas enervantes, así, como concurrir a sus labores bajo el efecto de los mismos, salvo que en este último caso medie prescripción médica para su consumo;**

**XVII. Desatender las disposiciones generales aplicables para prevenir y disminuir los riesgos de trabajo, comprometiendo con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del lugar donde desempeñen su trabajo o bien de las personas que ahí se encuentren;**

**XVIII. Hacer uso indebido de los teléfonos, así como el material de oficina, de aseo o sanitario que suministre la Suprema Corte;**

**XIX. Desatender los avisos tendientes a conservar el aseo, la seguridad y la higiene;**

**XX. Destruir, sustraer, traspapelar o alterar documentos o expedientes intencionalmente;**

**XXI. Hacer uso indebido de las credenciales o identificaciones que les expida la Suprema Corte u ostentarse como funcionario sin serlo; y**

**XXII. Causar daño o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás enseres que estén al servicio de la Suprema Corte.**

**ARTÍCULO 63.** La realización por parte de los servidores públicos de alguna de las conductas mencionadas en el artículo anterior o el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones a su cargo derivadas de la regulación aplicable, podrá dar lugar a la imposición de las medidas disciplinarias previstas en este instrumento normativo o al procedimiento previsto en el artículo 46 bis de la Ley Reglamentaria, según la gravedad del caso debidamente acreditado.

**JUSTIFICACIÓN:** La primera de ellas versa sobre el cambio del verbo ejecutar por el de realizar, pues gramaticalmente no resulta acertado señalar que una prohibición se ejecuta, más bien la conducta que se prohíbe, se realiza o no.

También se propone establecer la opción de calificar la gravedad de la infracción y, como consecuencia de ello, que para sancionarla no solo se prevea el procedimiento prevea en la Ley Reglamentaria, sino acudir, según el caso, a la imposición de medidas disciplinarias contenidas en las propias Condiciones Generales, en lugar de acudir directamente al procedimiento previsto en la Ley Reglamentaria.

### **CAPÍTULO XIII DE LOS DESCANSOS, VACACIONES, DÍAS ECONÓMICOS Y LICENCIAS**

**ARTÍCULO 64.** Los servidores públicos disfrutarán de hasta dos días de descanso semanal con goce de sueldo

íntegro, en términos de las disposiciones aplicables.

El titular del órgano correspondiente tendrá la facultad de determinar la forma en que las funciones y servicios que considere necesarios no se suspendan, sin menoscabo de los días de descanso semanal.

**ARTÍCULO 65.** Los servidores públicos de la Suprema Corte que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, gozarán de dos periodos vacacionales entre los dos períodos de sesiones a que se refiere el artículo 70 de la Ley Orgánica, acorde a lo dispuesto en el diverso 159 de la misma y 30 de la Ley Reglamentaria.

En caso de que un servidor público no pudiese hacer uso de las vacaciones en los periodos respectivos, disfrutará de ellas durante los diez días hábiles siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso; pero en ningún caso los servidores públicos que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho al doble pago de sueldo, aunque sí recibirán el estímulo económico previsto en el artículo 60, de estas Condiciones Generales.

Las fechas de reposición anteriormente señaladas pueden variar de acuerdo a las necesidades propias de cada órgano de la Suprema Corte y quedará bajo la responsabilidad de su titular la programación de las fechas en que deban disfrutarse.

**JUSTIFICACIÓN:** Homologar la redacción del primer párrafo con el contenido del artículo 59 de las Condiciones Generales de Trabajo del Consejo de la Judicatura Federal

El segundo párrafo conserva su redacción original en la primera parte, pues se estima que su redacción responde a las características propias de los trabajadores de la Suprema Corte y se adiciona una última previsión que contiene el citado numeral de las Condiciones Generales del Consejo, relativo al impedimento de recibir doble sueldo, cuando se trabaja en el período vacacional.

Por último, en el tercer párrafo solo se propone el cambio del tipo de acción que corresponde a los titulares del área; esto es, el titular debe programar el calendario de vacaciones y no asignarlas, porque este es un derecho legal que solo le corresponde ejecutar y no otorgar.

**Artículo 66. A los servidores públicos adscritos a las Salas y unidades administrativas que disfrutan de vacaciones de manera escalonada, asumiendo una doble carga de trabajo, por este motivo, se les pagará adicionalmente en la segunda quincena del mes de agosto y en la segunda del mes de enero de cada año, un estímulo económico denominado “cobertura en vacaciones”, consistente en siete días y medio de salario tabular.**

**JUSTIFICACIÓN:** Esta propuesta tiene por objeto reconocer a



los trabajadores el esfuerzo extraordinario que realizan ya sea cuando cubren el período de vacaciones de sus compañeros o, en su caso, cuando al integrarse a sus labores después de disfrutar su período vacacional, se enfrentan al trabajo acumulado durante ese tiempo.

**Artículo 67. En ningún caso las licencias médicas que expida el Instituto, substituirán a los periodos vacacionales, ni serán causa para que el trabajador pierda el derecho a disfrutar de ellos ni de los que tiene conforme a lo previsto en el artículo 43 de la Ley Reglamentaria; lo anterior, aún en los casos en los que el término de una licencia médica, coincida con el inicio de las vacaciones; toda vez que las otorgadas por el Instituto por enfermedad o maternidad son independientes a los días de vacaciones a que tienen derecho, aún cuando se otorguen en el período vacacional.**

**El trabajador que durante su período vacacional o al término del mismo, presente cuadro clínico y le sea expedida licencia médica por parte del Instituto que le impida reiniciar labores, estará obligado a hacerlo del conocimiento de su superior inmediato, dentro de los dos primeros días hábiles posteriores a la conclusión del mismo y gozará de los días que ampare dicha licencia, posteriormente, en los días que previo acuerdo con el titular del área fijen para tal efecto, lo cual deberá ser informado a la Dirección General de Personal para**

**el control correspondiente.****ANTECEDENTES:**

Artículo 123, apartado "B", fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Artículo XV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Artículo 2 del Convenio 52 de la OIT "Sobre las vacaciones pagadas".

Artículo 7, inciso d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ratificado por México el 23 de junio de 1981.

Artículos 30 y 43, Fracción VIII, inciso d) de la Ley Reglamentaria.

Circular sin fecha sobre "Políticas para el control de asistencia del personal que debe laborar en períodos de vacaciones", suscritas por el Director General de Personal, el Secretario Ejecutivo de Administración y la Secretaría General de la Presidencia y Oficialía Mayor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; dirigida a los titulares de las áreas jurídicas y administrativas de ese Alto Tribunal.

**JUSTIFICACIÓN:** Se estima necesaria la estipulación, porque

tanto las licencias médicas como las vacaciones se traducen en el derecho del trabajador de no asistir a su centro de trabajo, sin el riesgo de hacerse acreedor a descuento o sanción laboral alguna, pero el titular tiende a considerar que el otorgamiento de aquellas, proporciona al empleado la oportunidad de descansar y, por lo tanto, que equivale a disfrutar de asueto equiparable a un periodo vacacional, sin considerar que la naturaleza y el objeto de uno y otro derecho, es diversa.

En efecto, en primer lugar, una licencia médica entra en el rubro de los derechos de seguridad social y tiene por objeto permitir al trabajador la recuperación integral de su salud, ya sea que se encuentre afectada con motivo de un riesgo de trabajo o de una enfermedad del orden general, lo que no le sería posible desarrollando sus actividades laborales, además de evitar el contagio y propagación de virus e infecciones en el lugar de trabajo.

Por otro lado, el disfrute de periodos vacacionales es un derecho elemental inherente a la relación de trabajo, que consiste en la oportunidad de disfrutar días de asueto, sin pérdida de salario, antigüedad u otras prestaciones laborales, pero por razones de descanso, esparcimiento, convivencia familiar y recuperación plena e integral de la capacidad física e intelectual del trabajador.

Finalmente, debe tomarse en consideración que no existe base legal para estimar que la inactividad laboral al amparo de una

licencia médica expedida por el Instituto, reemplaza el período con el que el trabajador cuenta para descansar y recuperar condición, física, mental y emocional, debido al desgaste que produce un tarea de tanta precisión.

**ARTÍCULO 68.** La Suprema Corte pagará a sus servidores públicos el salario correspondiente al periodo vacacional antes del inicio del mismo y les cubrirá, además, por concepto de prima vacacional, el equivalente a cinco días de sueldo básico por cada uno de los periodos.

Si la relación de trabajo termina cuando en una anualidad se han laborado más de seis meses, el servidor público tendrá derecho al pago proporcional, por concepto de vacaciones no disfrutadas y la prima vacacional correspondiente.

**JUSTIFICACIÓN:** El cambio que se propone, solo tiene por objeto aclarar el contenido del artículo, para facilitar la comprensión en la lectura por parte de los trabajadores que carecen de formación profesional.

**ARTÍCULO 69.** Las mujeres embarazadas disfrutarán de tres meses de descanso, procurando que éste se dé un mes antes de la fecha fijada para el parto y otros dos después del mismo, de conformidad con lo establecido en la Ley del Instituto y la Ley Reglamentaria.

Cuando el parto sea prematuro, los días de descanso no disfrutados antes del parto por la madre, se sumarán a la licencia de maternidad de sesenta días posteriores al parto, a fin de garantizar los noventa días señalados por la Constitución, conforme a las licencias médicas que expida el Instituto.

Durante el período de lactancia que comprende del nacimiento del infante a los seis meses de vida, las servidoras públicas tendrán derecho a dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la Suprema Corte, acordando con los titulares la forma de disponer de esos lapsos.

**JUSTIFICACIÓN:** Esta propuesta tiene por objeto incluir en las Condiciones Generales el beneficio contenido en el Acuerdo 39.1346.2014 de la Junta Directiva del Instituto, relativo a la aprobación del criterio de interpretación jurídica de observancia obligatoria, denominado: CIJ 003 "Licencia por Maternidad" que, a la letra dice:

*ACUERDO 39.1346.2014.- "La Junta Directiva del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con fundamento en los artículos 1, y 123, apartado B, fracción XI, inciso c) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2, 3, fracción I, inciso b), 5, 208, fracciones I y VII, 209, fracción I y 214, fracción X de la Ley del ISSSTE, y 1, 3, fracción I, 8,*

*14 fracción XIV, de su Estatuto Orgánico del ISSSTE, aprueba por unanimidad, el Criterio de Interpretación Jurídica de observancia obligatoria, denominado:*

*CIJ 003 Licencia por Maternidad:*

*El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 1 y 39 fracción I de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y a fin de favorecer en todo tiempo a las personas con la protección más amplia de los derechos humanos, se instruye a la Dirección Médica y a todos los servidores públicos que emitan licencias de maternidad para que, cuando el parto sea prematuro, los días de descanso no disfrutados antes del parto por la madre, se sumen a la licencia de maternidad de sesenta días posteriores al parto, a fin de garantizar los noventa días señalados por la Constitución.*

*Este criterio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Normateca Electrónica del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.”*

Así como el del “Decreto por el que se adicionan y reforman diversas disposiciones de la Ley General de Salud; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; de la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de

Violencia”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de abril de 2014, que en su Artículo Segundo, establece:

“(…)

*Artículo Segundo.- Se reforma el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:*

*Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad. (...)”*

**ARTÍCULO 70. Los servidores públicos disfrutarán obligatoriamente de hasta dos días de descanso semanal con goce de sueldo íntegro, en términos de las disposiciones legales aplicables.**

**Los servidores públicos que presten sus servicios ordinariamente durante el día domingo tendrán derecho al pago adicional que les corresponda en términos de la Ley Reglamentaria. En los demás casos, cuando por las necesidades del servicio debidamente acreditadas por cada titular, sea necesaria la presencia de los trabajadores en domingo, se les pagará un veinticinco por ciento más de su salario diario, tal como lo dispone el segundo párrafo del artículo 40 de la Ley**

**Reglamentaria.**

**La infracción a esta disposición, dará lugar a la sanción económica o administrativa que corresponda.**

**JUSTIFICACIÓN:** Insistir en el cumplimiento de la obligación legal consistente en cubrirle al trabajador el pago de la prima dominical, toda vez que las intensas cargas de trabajo que no parecen disminuir, han vuelto una práctica constante el que labore incluso los fines de semana y, tratándose del domingo, ello impone el pago de una prestación legal de carácter económico.

**ARTÍCULO 71.** Se entiende por días económicos, el derecho que tienen los servidores públicos para inasistir a sus labores, con goce de sueldo, hasta por cinco días al año, para la atención de asuntos particulares, previo acuerdo con el Titular del Órgano correspondiente y conforme a lo dispuesto en los lineamientos establecidos al efecto.

Los días económicos a que se refiere el párrafo anterior no serán acumulables año con año y se autorizarán con independencia del día de la semana de que se trate, pero no podrán otorgarse, en ningún caso, en periodos inmediatos a vacaciones.

**ARTÍCULO 72.** A los servidores públicos de la Suprema Corte, se les podrán conceder licencias con goce de sueldo por



**paternidad, adopción y matrimonio, así como criterios adicionales por concepto de cuidados maternos y paternos y fallecimiento de familiares, conforme a lo dispuesto en los Acuerdos Generales y lineamientos establecidos al efecto.**

**Adicionalmente, el día señalado en el calendario escolar que publica anualmente la Secretaría de Educación Pública en el Diario Oficial de la Federación, para reuniones del Consejo Técnico Escolar, se autorizará faltar a sus labores a la madre o padre de nivel operativo que acrediten haber inscrito a sus hijos en escuelas de niveles preescolar, primaria y secundaria.**

**Para hacer uso de esta prestación, el o la trabajadora deberá exhibir acta de nacimiento y constancia escolar actualizada, con los cuales acredite encontrarse en este supuesto.**

**JUSTIFICACIÓN:** La propuesta de otorgar un día de cada mes a las madres trabajadoras y padres trabajadores con custodia legal sobre sus menores, de nivel operativo con hijos en preescolar, primaria y secundaria, ésta encuentra sustento en la disposición de la Secretaría de Educación Pública en el sentido de que las escuelas de estos niveles académicos cuenten con un Consejo Técnico Escolar que se encuentra integrado por el Director o Directora de cada plantel y el personal docente, así como los actores educativos directamente relacionados con los procesos de enseñanza y aprendizaje del alumnado de las escuelas, lo que ocasiona que en el calendario escolar que publica

en el Diario Oficial de la Federación, dicha Secretaría de Estado, aparezca señalado un día de cada mes para la sesión de dichos Consejos Técnicos, ocasionando esta actividad que no haya clases y, como consecuencia, que las y los hijos del sector más vulnerable, como es el caso de las trabajadoras de nivel operativo y, en su caso, aquellos padres que tengan la custodia legal de sus hijos en los referidos niveles escolares, no cuenten con una persona mayor que los cuiden este día.

Lo anterior ocasiona que el servidor público ante el conocimiento de las circunstancias en las que se encuentran su o sus hijos, no se concentre plenamente en las delicadas labores que tiene asignadas, incidiendo esta situación en la eficiencia y calidad del trabajo que se realiza en las áreas donde se realizan actividades jurisdiccionales y unidades administrativas.

**ARTÍCULO 73. Con independencia de lo establecido en los artículos precedentes, todo servidor público que deba faltar temporalmente al desempeño de sus funciones, deberá contar con licencia otorgada en los términos del Capítulo VI del Título Décimo de la Ley Orgánica y demás disposiciones aplicables.**

**JUSTIFICACIÓN:** Antes artículo 58. El agregado inicial y cambio de ubicación se proponen con objeto de establecer que, con independencia de los días económicos y licencias por motivo de cuidados paternos, maternos, adopción, matrimonio o

fallecimiento de familiares, el trabajador cuenta con el beneficio de las licencias que contempla la Ley.

**Artículo 74. Se estimulará económicamente en el mes de abril de cada año, sin mayor trámite, con diez días de sueldo tabular, a las trabajadoras y trabajadores que en el ejercicio inmediato anterior, no hayan hecho uso de los días económicos a los que tienen derecho.**

**Para tal efecto, los titulares, en la primera quincena de diciembre de cada año, previa publicación de la lista que se haga en lugar visible del centro de trabajo, a fin de que los interesados la conozcan y, en su caso, realicen las aclaraciones pertinentes, enviará aquélla a la instancia correspondiente, cuya omisión será causa de responsabilidad laboral y administrativa.**

**JUSTIFICACIÓN:** Se propone la creación de tal estímulo, debido a que los días económicos, tienen como propósito que las y los trabajadores los disfruten sin condición alguna, ya que no se les paga. Por tanto, si los servidores públicos, reconociendo su vocación y compromiso institucional de enfrentar las cargas de trabajo para que la impartición de justicia se ajuste a los postulados constitucionales, justo es que se les cubra al menos el doble en sueldo tabular, cuyo importe no es siquiera el del salario integrado (nominal), que en derecho les correspondería por un día laborado.

**Artículo 75. Ante graves eventualidades como gastos de sepelio, traslado de féretro, inhumación o cremación de ascendientes, descendientes o cónyuge, los servidores públicos que laboren en la Suprema Corte con más de un año de antigüedad en plaza de base, podrán acceder al beneficio denominado "Anticipo de Sueldo".**

**Esta prestación solo se podrá otorgar una vez al año, por el importe de 45 a 60 días de sueldo básico, mediante solicitud escrita que haga el trabajador o trabajadora al área de recursos humanos que corresponda, en la que manifieste el motivo de la misma y anexe los documentos y constancias que lo justifiquen. De obtenerla, estará obligada a restituir el total del anticipo a más tardar el 30 de noviembre del mismo ejercicio fiscal. En ningún caso podrá quedar saldo alguno después de esta fecha.**

**JUSTIFICACIÓN:** Incorporar a las Condiciones Generales de Trabajo una prestación que tienen los trabajadores del Tribunal Federal Electoral del Poder Judicial de la Federación, regulada por el “Manual de Lineamientos de la Coordinación de Recursos Humanos y Enlace Administrativo del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación”.

Se estima viable el otorgamiento de esta prestación, en virtud de que se parte del hecho de que el ejercicio presupuestal es anual y la propuesta incluye la condición de reintegrar o

recuperar el anticipo dentro del mismo. Esto es, de cualquier manera se trata de recursos para entregarse en una anualidad y, así prevista, no se arrastraría al siguiente ejercicio presupuestal.

Esta prestación, se justifica porque se estima que sería de mucha utilidad para los trabajadores, por la premura con que satisfaría su necesidad y le evitaría acudir a personas o instituciones que le efectúen prestamos que le cobren onerosos intereses, en el supuesto de que lo consiga.

**ARTÍCULO 76. El servidor público con nombramiento en un puesto de base que tenga una licencia sin goce de sueldo para ocupar un puesto de confianza, podrá gozar de la mencionada licencia hasta por un año. Dentro de los quince días anteriores a la conclusión de la licencia, deberá optar, mediante escrito a la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, por renunciar al puesto de base y obtener el nombramiento definitivo en el de confianza, o bien, reanudar labores en el puesto original al siguiente día hábil del término de su licencia.**

**Si en los últimos quince días de la referida anualidad, el servidor público no renuncia al puesto de base se entenderá que no es su voluntad continuar en el de confianza, por lo que deberá desempeñar el de base a partir del día siguiente al del vencimiento de la licencia respectiva.**

## **CAPÍTULO XIV DE LOS RIESGOS DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 77.** Con el objeto de garantizar la salud y la vida del servidor público, así como para prevenir y reducir los riesgos de trabajo, la Suprema Corte implantará y difundirá las normas preventivas de accidentes y enfermedades, como lo dispone el artículo 72 de la Ley del Instituto.

**ARTÍCULO 78.** Serán considerados como riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los servidores públicos en el ejercicio o con motivo de sus labores, los cuales serán calificados técnicamente por el instituto.

**Accidente de trabajo,** es toda lesión o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente, así como aquellos que ocurran al servidor público al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que se desempeña el trabajo y viceversa.

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

**Para los efectos señalados en el artículo 60 de la Ley del Instituto, en materia de riesgos de trabajo, los titulares de las áreas deberán avisar al Instituto, dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento, sobre los riesgos de trabajo que hayan ocurrido en la Suprema Corte, así como levantar el acta y dar el aviso a que se refieren la Ley del Instituto y los artículos 72 y 74 de estas Condiciones Generales.**

**El incumplimiento de esta obligación, será causa de responsabilidad en términos de lo dispuesto por el artículo 60 de la Ley del Instituto y 8º en sus diferentes fracciones de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.**

**JUSTIFICACIÓN:** Se estima que es imposible que la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa tenga el conocimiento oportuno de los accidentes que ocurren en los centros de trabajo o de trayecto al mismo o al domicilio de los trabajadores y que quienes tienen conocimiento inmediato de los hechos son precisamente los titulares, por lo que al ser patrones asimilados en nombre de la Suprema Corte deben ser los primeros obligados a cumplir con este imperativo legal.

La adición contenida en el último párrafo se explica por si sola y con ella se pretende conseguir el incremento de casos en los que se cumpla con esta obligación, pues actualmente de manera excepcional, se observa la misma.

**ARTÍCULO 79.** Para prevenir los riesgos de trabajo, se observará lo siguiente:

- I. En los lugares de trabajo que pueda existir peligro, se fijarán avisos claros, precisos y llamativos anunciándolos;
- II. Las instalaciones donde preste sus servicios el servidor público, serán revisadas periódicamente por la Comisión de Seguridad o, en casos urgentes, a petición de los servidores públicos;
- III. Dentro de la jornada de labores, los servidores públicos serán instruidos para proporcionar primeros auxilios y sobre maniobras contra incendios o en caso de sismos, y
- IV. En los centros de trabajo se mantendrán en forma permanente, botiquines con las medicinas y útiles necesarios para la atención médica de urgencia.

Los servidores públicos deberán someterse a las medidas profilácticas que se dicten y a los exámenes médicos necesarios, con la periodicidad que determine la Suprema Corte.

**ARTÍCULO 80.** El titular del órgano o el jefe inmediato que conozca de un presunto riesgo de trabajo sufrido por uno o varios servidores públicos a sus órdenes, solicitará la inmediata atención y tratamiento de los médicos oficiales o los servicios de un médico particular.



**Asimismo, de manera inmediata levantará el acta de hechos correspondiente con la debida participación sindical, se dará aviso a la Comisión de Seguridad y a la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa y, en su caso, los hechos se harán del conocimiento inmediato del Ministerio Público de la Federación. De igual forma, para los efectos señalados en el artículo 60 de la Ley del Instituto en materia de riesgos de trabajo, la citada Dirección deberá dar aviso al Instituto dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento, acompañando copia del acta a que se refiere este artículo y copia del certificado del médico que atendió al servidor público, al producirse el riesgo de trabajo, en el que consten las lesiones sufridas por aquél.**

**Aún en el supuesto de que en el lugar donde labora el servidor público exista servicio médico, podrá hacer uso del Seguro de Gastos Médicos, sin perjuicio de proporcionar las constancias y dictámenes correspondientes por parte del Instituto, en términos de la normatividad en la materia.**

**JUSTIFICACIÓN:** Se propone modificar la redacción del segundo párrafo, en virtud de que para levantar el acta en la que se deja constancia de un acontecimiento que puede constituir riesgo de trabajo, no es necesaria la precisión de los trabajadores sindicalizados, como actualmente señala el artículo 65.

**ARTÍCULO 81. Para el levantamiento de las actas de**

hechos a que se refiere el artículo anterior, los titulares de los órganos de la adscripción harán constar la declaración del servidor público, si ello es posible y/o de los testigos presenciales, preferentemente, la que deberá contener los datos y documentos siguientes:

I. Nombre, domicilio, puesto, ocupación y salario del servidor público accidentado;

II. Lugar, fecha, hora y circunstancias generales y especiales del accidente, incluyendo croquis del lugar en el que ocurrió el mismo; aun si fue de trayecto a la estancia infantil o de esta al centro de trabajo;

III. Lugar al que fue trasladado el servidor público para su atención y tratamiento;

IV. Horario de Labores;

V. Copia certificada del reporte del Sistema de Registro de Asistencia, en el que conste, en su caso, el del trabajador, el día del siniestro;

VI. Perfil de funciones del puesto.

El área responsable de los Recursos Humanos en cada caso, deberá proporcionar

I. Constancia de antigüedad, puesto y salario de cotización al Instituto, expedida por la misma área;

II. Copia certificada de la tarjeta de asistencia del día del

**siniestro o del registro de asistencia;**

**III. Requisitar los formatos RT-01 y RT-03 de la propia Dirección; y**

**IV. Certificar las licencias médicas expedidas por el Instituto.**

**JUSTIFICACIÓN:** Armonizar el contenido de las Condiciones Generales con la práctica en este tipo de trámites, toda vez que al acudir al Instituto, los requisitos son los que se propone adicionar; ello reducirá el número de prevenciones que los trabajadores reciban por parte del Instituto para dar trámite a su solicitud de calificación de riesgo de trabajo.

**ARTÍCULO 82.- Tratándose de las licencias médicas otorgadas por el Instituto con motivo de accidentes en trayecto o sufridos en el lugar de trabajo, en ningún caso se aplicarán los descuentos al salario del trabajador, hasta en tanto el Instituto no emita dictamen en el que determine que no fue riesgo de trabajo.**

**JUSTIFICACIÓN:** Que en estos casos existe la presunción de que se trata de accidentes de trabajo; por lo que no se debería imponer al trabajador la carga de preocuparse por sus ingresos, tomando en cuenta que los tiempos del Instituto para proporcionar la atención médica especializada que generalmente requiere este tipo de eventos, son muy largos y que generalmente el servidor público debe pagar su atención médica con

particulares, hasta que llega a cirugía y/o puede dar de alta el siniestro ante la aseguradora; de tal manera que la aplicación de descuentos a su salario, le ocasiona al accidentado, serios problemas de solvencia económica.

**ARTÍCULO 83.- En caso, de que el Instituto emita dictamen calificando el accidente como "No de trabajo" y el trabajador aun se encuentre bajo tratamiento médico y no le sea posible reintegrarse a sus actividades laborales, la Suprema Corte le otorgará el Anticipo de Sueldo previsto en el artículo 75 de las presentes Condiciones, mediante solicitud expresa del interesado, a la que acompañará la documentación comprobatoria de que sigue en tratamiento y copia de las licencias médicas que continua expidiendo el Instituto por este motivo.**

**JUSTIFICACIÓN:** Sucede que, en ocasiones, el tiempo de recuperación de las lesiones que sufrió el trabajador por el accidente calificado como "NO de trabajo", excede aquél al que tiene derecho por los años de servicio acumulado, conforme a las disposiciones del artículo 111 de la Ley Reglamentaria, lo que ha ocasionado que al dejar de percibir salario completo o medio salario, los trabajadores se han visto obligados, incluso a la venta de comida, dulces y de misceláneos, con objeto de allegarse de algunos ingresos para subsistir económicamente.

Claro que resulta prudente que también el trabajador, en su

caso, acredite que continua en tratamiento al amparo de licencias médicas expedidas por el Instituto.

Se estima pertinente hacer notar que el pago de esta prestación se propone para aquellos casos en que, por los años de servicio, el tiempo de cotización no permite cubrir al trabajador las licencias médicas por el tiempo que su recuperación requiere y que el Instituto haya dictaminado como "NO de trabajo" el accidente.

Una vez reincorporado el trabajador a su centro de trabajo, la Suprema Corte estará en aptitud de recuperar el Anticipo de Sueldo, en los términos que regulan las propias Condiciones Generales de Trabajo.

**ARTÍCULO 84.** Cuando el servidor público hubiera recibido pensión por incapacidad, derivada de un riesgo profesional y falleciere como consecuencia del mismo, el importe de la indemnización por muerte se pagará a los beneficiarios designados o, en su caso, a quien corresponda conforme a la regulación aplicable.

**ARTÍCULO 85.-** En caso de muerte del servidor público, la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa deberá recabar el certificado de defunción, así como los nombres y domicilios de las personas a quienes deba

**corresponder la indemnización por parte del Instituto.**

**JUSTIFICACIÓN:** Actual artículo 68

**CAPÍTULO XV  
DE LOS ASCENSOS POR ANTIGÜEDAD Y  
MÉRITOS LABORALES**

**"Artículo 86. Para los ascensos de rango a que se refiere el artículo 22 del Acuerdo General de Administración V/2008, en el mes de agosto de cada año, el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte, tomará en consideración igual número de servidores públicos entre trabajadores sindicalizados y personal de confianza; y, si existieran limitaciones de carácter presupuestal, se privilegiará la promoción de trabajadores de menor rango o nivel.**

**Atendiendo siempre a la recomendación del titular de cada una de las áreas para el ascenso, se tomarán en cuenta factores como la antigüedad, méritos y trayectoria laboral, así como responsabilidades familiares debidamente acreditadas"**

**ANTECEDENTES**

Artículo 123, apartado "B", fracciones VII y VIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Referentes Internacionales:

Artículo 7, inciso c) del Pacto Internacional de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales.- Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 3 de enero de 1976. Ratificado por México (con reservas en la aplicación del artículo 8) el 23 marzo de 1981.

Artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Artículos 48, 50, 51 Y 52 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

**JUSTIFICACIÓN** Se propone la inclusión de capítulo que se denominaría. "DE LOS ASCENSOS POR ANTIGÜEDAD Y MÉRITOS LABORALES", con un artículo único que recorrería el que actualmente se encuentra identificado como "DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS".

Lo anterior, en virtud de que con frecuencia se arriba a la conclusión de que la oportunidad de un ascenso es exclusiva del personal que, con más oportunidades económicas en su vida, estudió y alcanzó determinado nivel de profesionalización, ya sea por contar con apoyo familiar o, también, por méritos propios y, casi de manera inconsciente, se privilegia la promoción de rangos o niveles salariales a quien ya de por sí, cuenta con una categoría laboral que le permite mejor ingreso,

Sin menospreciar el derecho legalmente previsto de obtener ascensos vía escalafón, se estima que la prerrogativa de la Suprema Corte prevista en el artículo 22 del Acuerdo General de

Administración V 2008, aunque no hace distinción expresa, en la práctica, al momento de su ejecución se ha excluido a los trabajadores de los niveles salariales más bajos, cuestión que además de que se traduce en actos de discriminación, no atiende a la letra de los instrumentos internacionales referidos, que respecto de la oportunidad de obtener ascensos laborales, no hace distinción entre los empleados de mayor rango y menores niveles salariales, así como tampoco lo hace entre los servidores públicos de nivel profesional, de los que cuentan con escolaridad de carácter técnico 91.

Además, si el factor que puede representar para la Suprema Corte mayor obstáculo para realizar los ascensos de rango previstos en este instrumento normativo, es el de carácter presupuestal, en caso de los recursos financieros sean una limitante al momento de ejecutar la norma administrativa de que se trata, resulta menos difícil dar cumplimiento a ella, si se toman en cuenta trabajadores que ocupan plazas de niveles salariales inferiores, lo que justifica la inclusión del numeral que se propone.

## **CAPÍTULO XVI DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 87. Las medidas disciplinarias son los actos de naturaleza laboral previstos en el artículo 88, fracción III, de**



la Ley Reglamentaria, que debidamente fundados en este ordenamiento, imponen los titulares a los servidores públicos que contravengan lo dispuesto en los artículos 76 y 77 de las presentes Condiciones Generales, las cuales, gradualmente, consistirán en:

- I. Amonestación verbal;
- II. Extrañamiento;
- III. Nota desfavorable, y
- IV. Suspensión de labores hasta por tres días.

Toda medida disciplinaria que se imponga a un servidor público, deberá graduarse fundada y motivadamente a partir de la mínima.

**JUSTIFICACIÓN:** Homologar la redacción con su similar de las Condiciones Generales del Consejo.

**ARTÍCULO 88.** La aplicación de medidas disciplinarias se sujetará a lo siguiente:

- I. El jefe inmediato informará por escrito al servidor público, sobre las infracciones que se le atribuyen

las medidas disciplinarias aplicables, otorgándole un plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente en que le sea notificado el auto respectivo para manifestar, también por escrito, lo que a su derecho convenga,

**anexando las pruebas documentales que justifiquen su defensa;**

- II. Transcurrido el plazo a que se refiere la fracción anterior, el jefe inmediato, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, pronunciara de fundada y motivada la resolución que absuelva o imponga la medida que corresponda, y**
- III. El jefe inmediato comunicará a más tardar al día hábil siguiente su determinación al servidor público, y en caso de aplicación de una medida disciplinaria se observará lo que dispone el artículo siguiente.**

**JUSTIFICACIÓN:** Proporcionar al trabajador el tiempo suficiente para participar en el procedimiento en defensa de sus derechos y establecer mejores bases para el desahogo del mismo y el pronunciamiento de la emisión fundada y motivada que corresponda, garantizándole al trabajador certidumbre en el tiempo que debe ser notificada la determinación tomada.

**ARTÍCULO 89. Se entiende por amonestación verbal la observación de palabra y en privado que haga el jefe inmediato al servidor público infractor, a efecto de que omita volver a incurrir en otra infracción, de la que se dejara razón, únicamente, en el expediente en que se siguió el procedimiento.**

**Se entiende por extrañamiento, la observación que se**

**haga por escrito al servidor público infractor y se aplique por el titular del órgano al que se encuentra adscrito aquél, con copia al expediente personal que obra en el centro de trabajo.**

**Se entiende por nota desfavorable, la manifestación de que la conducta observada por el servidor público implica un incumplimiento trascendente de sus obligaciones laborales, la cual se hace constar por escrito y se aplica por el titular del órgano al que se encuentre adscrito, debiendo levantarse el acta respectiva con copia a su expediente personal y al Sindicato.**

**JUSTIFICACIÓN:** Se propone suprimir la frase “en su caso”, tratándose de la copia al Sindicato, toda vez que se estima que la imposición de una nota desfavorable, es de tal trascendencia que es imprescindible enviar copia de ella a la organización sindical, a fin de que ésta esté en posibilidad de asesorar al trabajador o trabajadora, en caso de que estime que es improcedente o su imposición.

**Se entiende por suspensión de labores, la interrupción en las labores del servidor público hasta por el lapso de tres días, con el correspondiente descuento del salario, previa orden escrita del titular del órgano al que se encuentre adscrito o de la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, en el ámbito de sus respectivas competencias, con copia a su expediente personal y al Sindicato.**

**JUSTIFICACIÓN:** La misma que ya se expuso.

Además, se propone graduar la intensidad de las medidas disciplinarias, dependiendo de la infracción, de tal manera que la amonestación verbal solo debe constar en el expediente en que se substanció este procedimiento; el extrañamiento solo obre en el expediente personal del lugar de adscripción, mientras que en el caso de la nota desfavorable se levantará el acta respectiva y se enviará copia al expediente personal del trabajador y de la suspensión se dejará constancia en el expediente que se encuentra en la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa pero, en estos dos últimos casos, obligadamente se pide copia para el Sindicato.

## **CAPÍTULO XVI DE LAS COMISIONES MIXTAS**

**ARTÍCULO 90.** En la Suprema Corte se establecerán las siguientes comisiones mixtas:

- I. De Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, y**
- II. De Escalafón.**

**Las Comisiones se ubicarán en el lugar que determine la Suprema Corte, atendiendo a la disponibilidad de espacio.**

**JUSTIFICACIÓN:** Homologar la denominación de la Comisión con su homóloga del Consejo de la Judicatura Federal que, además,

representa mejor las funciones que tiene encomendadas.

**ARTÍCULO 91.** Para ser miembro de las Comisiones Mixtas se requiere de ser servidor público de la Suprema Corte, contar con experiencia vinculada con las funciones a desarrollar, gozar de buena reputación y no haber sido considerado por delito intencional con sanción privativa de libertad.

**ARTÍCULO 92.** Tanto la Suprema Corte como el Sindicato, podrán en cualquier tiempo y sin expresión de causa, remover libremente a sus respectivos representantes, notificándolo oportunamente a la Comisión.

**CAPÍTULO XVII**  
**DE LAS ATRIBUCIONES DE LA**  
**COMISIÓN DE SEGURIDAD**

**ARTÍCULO 93.** La Comisión de Seguridad se integrará con dos representantes de la Suprema Corte y dos representantes del Sindicato, con sus respectivos suplentes.

En caso de empate designarán a un servidor público de la Suprema Corte como árbitro. Si no hay acuerdo, la designación la hará la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de

la Federación, en un término que no excederá de diez días, de una lista de cuatro candidatos propuestos por los comisionados.

**ARTÍCULO 94.** La Comisión de Seguridad, conforme a lo dispuesto por la Ley Reglamentaria, tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias, sobre prevención de riesgos en los centros de trabajo;**
- II. Recabar información de las disposiciones internas establecidas en cuanto a los procedimientos a los que se debe ajustar cada centro de trabajo en materia de seguridad e higiene, para su análisis y observación;**
- III. Establecer comisiones auxiliares en los lugares o áreas que así lo requieran y evaluar su funcionamiento.**
- IV. Elaborar un programa general de revisión integral y periódica dentro de las instalaciones de cada centro de trabajo y, en su caso, proponer la adopción de las medidas que procedan;**
- V. Informar al Comité de Ministros de la Suprema Corte que corresponda los acuerdos tomados y las deficiencias que en cada área de trabajo se detecten;**
- VI. Promover la capacitación y orientación en la materia, para**

**todos los servidores públicos de la Suprema Corte;**

- VII. Verificar que dentro de las áreas de trabajo existan botiquines y personal capacitado para aplicar primeros auxilios, y**
- VIII. Las demás que le confieran las disposiciones generales aplicables y los acuerdos de los Comités de Ministros.**

**ARTÍCULO 95. La Comisión de Seguridad contará con las Comisiones Auxiliares que sean necesarias y se integrarán con un representante de la Suprema Corte y un representante del Sindicato y sus respectivos suplentes, siguiendo las bases de la Comisión de Seguridad y su reglamentación. Cada comisión auxiliar deberá enviar sus actas o comentarios a la Comisión de Seguridad, para su análisis y supervisión.**

## **CAPÍTULO XVIII**

### **DE LAS SESIONES DE LAS COMISIONES**

**ARTÍCULO 96. La Comisión de Seguridad, así como las Comisiones Auxiliares, se reunirán por lo menos cada dos meses en sesión ordinaria y en forma extraordinaria cuando lo estimen necesario.**

**Las sesiones ordinarias y extraordinarias se desarrollarán conforme a un orden del día que se establecerá con la debida**

**anticipación.**

**En las sesiones todos los representantes tendrán voz y voto y para que pueda sesionar se requerirá del total de sus integrantes.**

**ARTICULO 97. Para las visitas a centros de trabajo no se requerirá un mínimo de miembros, pero en todo caso deben estar representadas ambas partes.**

**Los acuerdos de la Comisión de Seguridad se tomarán por unanimidad o por mayoría, y serán obligatorios para ambas partes.**

**Las sugerencias, recomendaciones y observaciones que surjan de las sesiones, se harán del conocimiento del titular del órgano correspondiente.**

## **CAPÍTULO XIX DE LA COMISIÓN DE ESCALAFÓN**

**ARTÍCULO 98. La Comisión de Escalafón tendrá a su cargo el sistema escalafonario y de permutas de los servidores públicos de base de la Suprema Corte.**

**ARTÍCULO 99. Las funciones específicas de la Comisión**



**de Escalafón se precisarán en el reglamento respectivo.**

**TRANSITORIOS:**

**PRIMERO.** Las presentes Condiciones entrarán en vigor el día hábil siguiente al de su depósito ante la Comisión Substanciadora Única del poder Judicial de la Federación.

**SEGUNDO.** Se derogan las Condiciones Generales de Trabajo emitidas el trece de noviembre de dos mil doce y las disposiciones que se opongan a estas Condiciones.

**TERCERO.** Publíquense estas Condiciones en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta y, en términos de lo dispuesto en el artículo 7o., fracción XIV, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, en medios electrónicos de consulta pública.