

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

Oficio No. STPJF/SG/048/2016

ACUSE

H. PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL
P r e s e n t e.

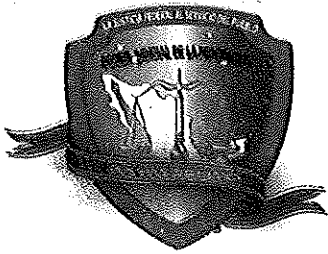
Los nuevos tiempos imponen nuevos retos. Estos para ser superados hacen imperativo acciones pertinentes y eficaces.

El Poder Judicial de la Federación y, principalmente, el Consejo de la Judicatura Federal se encuentran 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, en órganos jurisdiccionales y unidades administrativas a cargo del Consejo de la Judicatura Federal cuentan con material humano integrado por mujeres y hombres que no escatiman esfuerzo para afrontar las enormes cargas de trabajo, desempeñando sus funciones con elevada responsabilidad y sensibilidad.

CONSEJO DE LA
JUDICATURA FEDERAL
2016 FEB 29 PM 12:36
DIRECCIÓN GENERAL
DE LA
PRESIDENCIA



SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

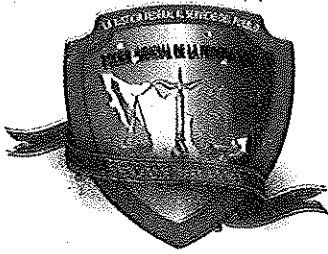
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

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

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 solo demanda salario, horarios de trabajo humanos, trato amable y prestaciones justas. El primero que respecto del personal operativo no ha visto un incremento acorde a la mayúscula responsabilidad que tienen, pues en catorce años solo han visto ajustes; el segundo porque ya bastante estrés produce la inmensa carga de trabajo y responsabilidad de cara a la sociedad para, además, sufrir de hostigamiento laboral por parte de sus titulares que alargan las jornadas laborales y con ello se afecta la estabilidad en el empleo y, las terceras, porque es imperativo una actualización en el monto con el que se pagan, pues se han visto rebasadas por la carestía de la vida, cuya consecuencia necesaria ha sido la pérdida del poder adquisitivo.

Para esta Organización Sindical es indispensable exponer que mejorar las condiciones económicas de nuestros agremiados no representa la primordial finalidad, que nos preocupa, también, mejorar el clima laboral, humanizar el trato entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores públicos, suavizar las relaciones cotidianas entre el personal y de este con los titulares, quienes tienen la enorme responsabilidad de avalar con su firma autos y resoluciones que constituyen la principal actividad, que no la única, de este Poder de la Unión, pues en la medida que esto se consiga, mejorará la calidad del producto que proviene de todas y cada una de las áreas que hacen posible la impartición de justicia.



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

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 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 del Poder Judicial de la Federación, constituyen los peligros relacionados con dicho 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, tanto de la Suprema Corte, como del Consejo de la Judicatura Federal, 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 y del Consejo de la Judicatura, como es el caso del pago del tiempo



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

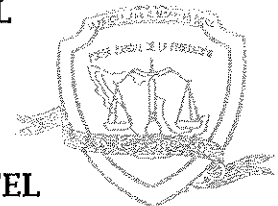
extraordinario, entre otras cuestiones, en las que se propone establecer, además de la responsabilidad administrativa, otra de carácter económico a los titulares de los órganos jurisdiccionales, áreas administrativas u órganos auxiliares de este Consejo si, con su proceder al frente de sus lugares de adscripción, infringen los derechos de los trabajadores que termine en la imposición de una condena al pago de cierta cantidad.

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 encuentro en la mejor disponibilidad para que, en un respetuoso diálogo busquemos un verdadero mejoramiento de las condiciones en las que se desempeñan los servidores públicos a cargo del Consejo de la Judicatura Federal, quienes realizan la tarea más representativa del Poder Judicial de la Federación.

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


LIC. JESÚS GILBERTO GONZÁLEZ PIMENTEL
SECRETARIO GENERAL



c.c.p.- Lic. Néstor Rolando Aguilar Domínguez.- Director General de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura Federal.- Para su atención y conocimiento.

“ LA JUSTICIA FEDERAL AL SERVICIO DEL PUEBLO “

CONSEJO DE LA
JUDICATURA FEDERAL

2016 ENE 28 PM 12: 34

DIRECCIÓN GENERAL
DE LA
PRESIDENCIA

*Con un anexo de
89 páginas*
[Signature]



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 LOS SERVIDORES PÚBLICOS A CARGO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL.

CAPÍTULO I GENERALIDADES.

Artículo 1. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se establecen entre el Consejo de la Judicatura Federal y el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y rigen las relaciones de trabajo con los servidores públicos, con fundamento en lo establecido por el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forme parte; 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 y son obligatorias para los órganos jurisdiccionales, auxiliares, unidades administrativas, trabajadores y sindicato, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

El Consejo de la Judicatura Federal, con la opinión del Sindicato, podrá fijar obligaciones complementarias o particulares para la adecuada aplicación de estas condiciones, siempre que no contravengan los derechos humanos de los trabajadores.

Estas Condiciones Generales 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.

Para el conocimiento de estas Condiciones, una vez publicadas en el Semanario Judicial de la Federación, el Consejo entregará un ejemplar de las mismas a los titulares y a cada trabajador en activo.

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 varios que agrupen a diferentes gremios (actuarios, secretarios, oficiales administrativos), ello no implica que esta interpretación 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.

Artículo 2. Las Condiciones Generales 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 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, salud, seguridad, integridad, dignidad de los trabajadores, la armonía en su entorno familiar y el derecho a la superación personal y profesional.**

Los casos no previstos en estas Condiciones Generales serán resueltos con base en lo previsto por la Ley Reglamentaria; la Ley Federal del Trabajo; la Ley; los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forme parte y, a falta de disposición expresa o armónica, por el Pleno del Consejo.

JUSTIFICACIÓN: En primer término se propone la adición de un nuevo texto de la fracción V, con el objeto de ajustarla a un programa coordinado entre el Consejo y el Sindicato tendente a la prevención de enfermedades en los trabajadores que directa o indirectamente son consecuencia de las cargas de trabajo.

Así también se propone una complementación del texto de la que hasta ahora es la fracción V, para integrar la fracción VII, en donde se armonice la seguridad y eficiencia en el trabajo con la defensa del patrimonio, salud, seguridad, integridad y dignidad de los trabajadores y su entorno familiar.

Finalmente se propone modificar el último párrafo, para el efecto de que, en casos no previstos expresamente, se procure su solución privilegiando la observancia de disposiciones laborales.

Finalmente, se estima conveniente proponer la adición del último párrafo, en el que se establezca a cargo del Consejo la entrega de un ejemplar de estas Condiciones Generales a todos los titulares y a los trabajadores en activo, toda vez que son los titulares el eje rector de un equipo de trabajo, para cuyo cumplimiento eficaz de las tareas encomendadas, es necesario su conocimiento y puesta en práctica de una efectiva organización que permita cumplir de manera óptima con los postulados constitucionales de una impartición de justicia pronta, completa e imparcial.

Artículo 3. Para los efectos de estas Condiciones Generales se entenderá por:

- I. **Acuerdos: Acuerdos Generales emitidos por el Consejo de la Judicatura Federal y Acuerdos emitidos por las Comisiones Permanentes.**
- II. **Anticipo de Sueldo: Beneficio que otorga el Consejo 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 Electoral, contenida en el Manual de Lineamientos de la Coordinación de Recursos Humanos y Enlace Administrativo del mismo.

- III. **Comisión de Administración: Comisión de Administración del Consejo de la Judicatura Federal.**
- IV. **Comisiones Permanentes: Comisión de Administración, Comisión de Carrera Judicial y Comisión de Adscripción.**
- V. **Comisión Substanciadora: Comisión Substanciadora única del Poder Judicial de la Federación.**
- VI. **Comisión de Seguridad: Comisión Mixta Central de Seguridad, Higiene, y Medio Ambiente en el Trabajo.**
- VII. **Compensación garantizada o de apoyo: Asignación que se otorga a los servidores Públicos de mando superior, medio y personal operativo de manera regular y fija, en función del nivel salarial autorizado en los tabuladores del Poder Judicial de la Federación.**
- VIII. **Comité Ejecutivo: Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación.**
- IX. **Condiciones Generales: Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos a cargo del Consejo de la Judicatura Federal.**
JUSTIFICACIÓN: Ajuste a la nominación que el Consejo da a estas Condiciones.
- X. **Consejo: Consejo de la Judicatura Federal.**
- XI. **Instituto: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.**
- XII. **Ley: Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.**
- XIII. **Ley del Instituto: Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.**
- XIV. **Ley Reglamentaria: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

Manual de Percepciones: Manual que Regula las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Poder Judicial de la Federación.

JUSTIFICACIÓN: Se propone la modificación al texto aun vigente, a fin de utilizar la denominación correcta del Manual de que se trata y diferenciarlo del manual de Puestos a que se refiere la fracción siguiente.

XV. Manual de Puestos: Manual General de Puestos del Consejo de la Judicatura Federal.

JUSTIFICACIÓN: Incluirlo en virtud de que en estas Condiciones se alude a dicho Manual.

XVI. Nombramiento definitivo: Es el que se otorga de forma permanente para cubrir una plaza definitiva que se encuentra vacante, ya sea de base o de confianza, respecto de la cual no existe titular.

XVII. Nombramiento interino: El que se otorga por un plazo de hasta seis meses para cubrir de forma temporal una plaza definitiva que se encuentre vacante, ya sea de base o de confianza, respecto de la cual puede o no existir titular.

XVIII. Nombramiento de 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.

XIX. Nombramiento por tiempo fijo: El que se otorga para cubrir otra plaza temporal por un periodo previamente definido o que se encuentre acotado por alguna condición.

XX. Nombramiento provisional: El que se otorga por un plazo mayor a seis meses para cubrir de forma temporal una plaza definitiva que se encuentra vacante, ya sea de base o de confianza, respecto de la cual no puede existir titular.

- XXI. Nota desfavorable: Aquella resolución agregada al expediente personal del trabajador, en que con respeto de la garantía de audiencia al servidor público y habiéndose agotado el procedimiento previsto en el artículo 74 de estas Condiciones, deriva en la imposición de esta medida.**

JUSTIFICACIÓN: Delimitar el término, exclusivamente, a la imposición de la medida disciplinaria, así denominada.

- XXII. Órganos a cargo del Consejo: Son los Tribunales de Circuito, Juzgados de Distrito, Juzgados y Salas integrantes de los Centros de Justicia Penal Federal en el nuevo Sistema Procesal Penal Acusatorio y Unidades Administrativas del Consejo de la Judicatura Federal.**

JUSTIFICACIÓN: La incorporación de los juzgados y salas que se indican, obedece a la implementación del nuevo sistema penal acusatorio, derivado de la reforma a los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22 de la Constitución Federal.

- XXIII. Órganos auxiliares del Consejo: Los indicados en el artículo 88 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.**

JUSTIFICACIÓN: Se propone su inclusión, en virtud de que el artículo 88 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, señala expresamente cuales son los órganos auxiliares con los que cuenta el Consejo de la Judicatura Federal.

- XXIV. Órganos jurisdiccionales: Son los Tribunales de Circuito, Juzgados de Distrito, Juzgados y Salas integrantes de los Centros de Justicia Penal Federal en el nuevo Sistema Procesal Penal Acusatorio a cargo del Consejo de la Judicatura Federal.**

JUSTIFICACIÓN: Se propone la inclusión de este concepto en virtud de que esta propuesta contiene dispositivos en los que se alude separadamente a los trabajadores de los órganos jurisdiccionales y los de unidades administrativas.

- XXV. Permuta: Es el intercambio de puestos de trabajo de igual categoría entre dos servidores públicos que cuentan con nombramiento definitivo y con la autorización por escrito de sus respectivos titulares.**

JUSTIFICACIÓN: Como responsables de los órganos jurisdiccionales y, por cuestión de orden y organización, se estima que una permuta debe requerir la autorización de los titulares involucrados, para hacer esta disposición acorde a lo que dispone el artículo 23 de estas Condiciones.

XXVI. Plaza Vacante Definitiva: Es aquella adscrita de manera permanente en los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas, en las que no existe titular.

XXVII: Plaza vacante temporal: Es aquella adscrita de manera permanente en los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas, en las que el titular se encuentra separado del encargo.

XXVIII. Plaza temporal: Es aquella autorizada a los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas por tiempo determinado o con vigencia sujeta a una condicionante, para la atención de sobrecargas de trabajo o abatimiento de rezago.

XXIX. Pleno del Consejo: El Pleno del Consejo de la Judicatura Federal.

JUSTIFICACIÓN: Reordenación, a fin de respetar un orden alfabético.

XXX: Readscripción: Cambio del servidor público del órgano jurisdiccional o unidad administrativa en que presta sus servicios, a otra unidad de trabajo, sin modificación de sus condiciones laborales.

XXXI. Salario mínimo: Salario mínimo diario general vigente establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

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

XXXII: Servidor Público: Trabajador que ocupe una plaza adscrita al órgano jurisdiccional o unidad administrativa del Consejo.

XXXIII. Servidor Público de Base: Es aquél que tiene la calidad de inamovible respecto de una plaza definitiva, en términos de la normatividad aplicable.

XXXIV. Servidor Público de Confianza: Es aquél al que se refieren los artículos 180 y 181 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

XXXV. Sindicato: El Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación.

XXXVI. Sueldo Básico: Es el sueldo base más la compensación garantizada o de apoyo.

XXXVII. Sueldo Tabular: Total de percepciones fijas que refleja el tabulador.

JUSTIFICACIÓN: Igualar la denominación del concepto, con la que proporciona el Manual que Regula las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Poder Judicial de la Federación

XXXVIII. Sueldo nominal: Total de percepciones y prestaciones contenidas en el Manual que Regula las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Poder Judicial de la Federación.

JUSTIFICACIÓN: Denominar correctamente el referido Manual.

XXXIX. Titulares: juez, magistrado o, en su caso, Secretario de Juzgado o de Tribunal en funciones de estos, así como titulares de unidad administrativa.

JUSTIFICACIÓN: Esta propuesta tiene por objeto comprender todos los supuestos. Además, en los últimos tiempos, se ha dotado a los Secretarios en funciones, de la facultad de nombrar y remover empleados, por lo que es conveniente aclarar que cuando se dice Titulares, los incluye también.

XL. Traslado: Es el cambio de un servidor público del área donde presta sus servicios de una población a otra.

XLI. 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.

XLII. Unidades administrativas: Son los centros de trabajo dependientes del Consejo de la Judicatura Federal cuya actividad principal es distinta a la de impartición de justicia.

JUSTIFICACIÓN: Se propone la inclusión de este concepto en virtud de que esta propuesta contiene dispositivos en los que se alude separadamente a los trabajadores de los órganos jurisdiccionales y los de unidades administrativas.

Artículo 4. La relación laboral se entenderá establecida entre el servidor público y el Consejo, a través de los titulares de los órganos jurisdiccionales y unidades administrativas, para los que aquel directamente preste sus servicios y se registrá por el artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tratados de los que el Estado Mexicano forme parte, Ley Reglamentaria, Ley Federal del Trabajo, Ley, Ley del Instituto, así como los Acuerdos y demás disposiciones emitidas por el Pleno del Consejo.

JUSTIFICACIÓN: Se propone la adición de los tratados internacionales y la modificación en las citas de legislaciones, debido a que ya se cuenta con el universo de conceptos en el artículo 3.

Artículo 5. El Pleno del Consejo y el Comité Ejecutivo tratarán directamente los asuntos de relevancia para el interés colectivo de los servidores públicos sindicalizados; así calificados por alguna de las partes.

JUSTIFICACIÓN: El cambio que se propone, tiene por objeto hacer énfasis en el ya reconocido derecho del Sindicato a participar o conocer con anticipación el establecimiento de medidas que afectan mayormente los derechos e intereses de sus agremiados y, además, la libertad de la organización sindical de reconocer situaciones de esta calidad y su derecho a tener la iniciativa de proponer, en

igualdad de condiciones, la discusión de temas en este sentido trascendentes para el interés colectivo de los trabajadores.

Artículo 6. El Sindicato patrocinará y representará a sus afiliados y, en su oportunidad, acreditará a sus miembros ante la Comisión Substanciadora, así como ante los titulares de los órganos jurisdiccionales, unidades administrativas y órganos auxiliares a cargo del Consejo.

JUSTIFICACIÓN: Distinguir entre los miembros del Sindicato que se acreditan ante la Comisión Substanciadora como órgano de administración de justicia laboral; así como especificar que al referirse a titulares, no solo se trata de Jueces de Distrito, Magistrados de Circuito o Secretarios de Juzgados o de Tribunal en funciones de estos, sino también los de los órganos auxiliares a cargo del Consejo, los administradores regionales, delegados administrativos, directores generales, de área o jefes de departamento.

Artículo 7. El Secretario General del Sindicato, mediante la toma de nota correspondiente, tiene personalidad jurídica para representar al Comité Ejecutivo ante el Consejo. Dicha representación podrá delegarla a los demás integrantes del Comité Ejecutivo o a sus Secretarios Generales de Sección, en términos de las disposiciones legales y estatutarias aplicables.

JUSTIFICACIÓN: Incluir a los Secretarios seccionales, porque lo cierto es que en la práctica desde tiempos inmemoriales, los Secretarios Generales de Sección ya intervienen y comparecen en el levantamiento de actas administrativas y diligencias, mediante oficio expreso suscrito por el Secretario General del Sindicato, que así los faculta, facilitando así todos aquellos trámites en que resulta legalmente necesario el patrocinio sindical.

Artículo 8. Los Comités Seccionales y demás representantes sindicales, podrán intervenir, a solicitud del servidor público sindicalizado, en asuntos laborales y procedimientos de responsabilidad administrativa de los servidores públicos que se susciten en el ámbito de su competencia territorial. Dicha representación se acreditará por oficio de reconocimiento del Comité Ejecutivo Nacional.

Serán nulos los actos o acuerdos que celebren o realicen directamente los servidores públicos con los titulares, en forma distinta a lo establecido en el párrafo anterior.

JUSTIFICACIÓN: Reforzar la estipulación en el sentido de que la facultad de intervenir en representación y defensa de los derechos de los trabajadores sindicalizados solo corresponde a la organización sindical y sus representaciones seccionales que cuenten con delegación expresa de facultades.

CAPITULO II DEL INGRESO.

Artículo 9. Para ingresar como servidor público a cualquier órgano o unidad administrativa a cargo del Consejo, se requiere:

- I. Ser mayor de dieciséis años de edad, si el puesto requiere manejo de fondos, la edad mínima será de dieciocho años;**
- II. Cumplir con el perfil que para cada puesto señale el Manual General de Puestos del Consejo;**
- III. Cumplir con los demás requisitos y presentar los documentos que exijan las leyes, Reglamentos y Acuerdos, así como, en su caso, aprobar los exámenes requeridos para obtener el nombramiento respectivo.**

JUSTIFICACIÓN: La modificación que se propone, tiene por objeto ajustar la nominación correcta del instrumento normativo que se indica.

Artículo 10. Cuando exista una plaza vacante de base de última categoría en las unidades administrativas u órganos jurisdiccionales, serán cubiertas en un 50% por los titulares y un 50% por los candidatos que proponga el Sindicato.

La Dirección General de Recursos Humanos, revisará que el aspirante reúna los requisitos señalados en el artículo anterior.

JUSTIFICACIÓN: Se propone ajustar el texto a lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley Reglamentaria; asimilando este derecho al que de hecho ya se reconoce en las áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con objeto de conseguir el ejercicio pleno de este derecho por parte de la organización sindical.

CAPITULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS.

Artículo 11. Los servidores públicos prestarán sus servicios en virtud del nombramiento cuyo original deberá entregárseles, expedido a su nombre por los Titulares facultados para hacerlo.

Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;**
- II. Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con base en el Manual General de Puestos del Consejo;**
- III. El carácter del nombramiento;**
- IV. La duración de la jornada de trabajo;**
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador; y**
- VI. El lugar en que prestará sus servicios.**

Los Titulares en presencia de un representante del Sindicato tomarán protesta al Servidor Público, en los siguientes términos:

“¿Protesta desempeñar leal y patrióticamente el cargo de (el que se confiera al interesado) que se le ha conferido; guardar y hacer guardar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanen, mirando en todo por el bien y prosperidad de la Unión? El interesado responderá: Sí protesto. El titular que tome la protesta añadirá: Si no lo hiciera así, que la nación se lo demande”; acto seguido, se le hará entrega al trabajador de nuevo ingreso, de un ejemplar de las presentes Condiciones.

No se otorgará nombramiento alguno, sin que previamente se haya cumplido con todos los requisitos de ingreso.

El inicio de los servicios se efectuará en la fecha establecida en el nombramiento respectivo, cuyo documento deberá entregarse dentro de los 10 días hábiles siguientes.

JUSTIFICACIÓN: Homologar el contenido de las Condiciones Generales Consejo con el de las que regulan las relaciones laborales en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que sí detallan los datos que deben contener los nombramientos.

Y, por lo que se refiere a la protesta, se pretende la inclusión de un acto solemne que permee en el ánimo del trabajador de nuevo ingreso, sobre la enorme responsabilidad que adquiere para con la sociedad y el propio Poder Judicial de la Federación. Se trata de la realización de un acto simbólico de compromiso con el trabajo que se está poniendo en sus manos, pero también la garantía, a través de las Condiciones Generales que reciba, que esa labor a realizar será justamente reconocida con un salario y prestaciones.

Artículo 12. Los nombramientos serán definitivos, interinos, provisionales, por obra determinada o por tiempo fijo.

Los servidores públicos que cuenten con nombramientos interinos, provisionales, por obra determinada o tiempo fijo, no adquirirán el derecho a la inamovilidad por el simple transcurso del tiempo, ya que este derecho sólo corresponderá a los servidores públicos respecto de plazas de base vacantes y no en sustitución de otro servidor público, tomando en cuenta lo previsto en el artículo 6 de la Ley Reglamentaria.

JUSTIFICACIÓN: Aclarar en qué caso el servidor público crea el derecho a obtener la base; señalamiento que no contiene el precepto legal que se cita, sino que deriva de las consideraciones que dieron origen a la jurisprudencia 2ª/J 134/2006 de rubro “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 6o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑEN SEAN CONSIDERADAS DE BASE.”.

CAPÍTULO IV.

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS.

Artículo 13. La jornada de trabajo es el tiempo, de lunes a viernes, durante el cual el servidor público está a disposición de los órganos a cargo del Consejo para prestar sus servicios.

Se considera jornada diurna la comprendida entre las seis y las veinte horas, teniendo una duración máxima de ocho horas y por regla general se cubrirá de nueve a dieciocho horas, comprendiéndose una hora para la ingesta de alimentos.

Será jornada nocturna la comprendida entre las veinte y las seis horas, teniendo una duración máxima de siete 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; su duración máxima será de siete horas y media.

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.

De manera excepcional, la jornada de trabajo podrá extenderse considerando en todo caso, las necesidades del servicio y las guardias, sin que ello implique exceder de un horario prudente y en ningún caso generar una práctica reiterada; incluyendo al personal de carrera judicial.

Por ningún motivo el titular permitirá que las trabajadoras y los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo una vez que hayan registrado su salida, a fin de proteger su derecho a obtener la calificación como "Si de trabajo", en caso de que sufran un accidente durante el trayecto a su domicilio.

Tratándose de los oficiales de servicios y mantenimiento, su jornada laboral iniciará a las siete y culminará a las quince horas, comprendiéndose en ella una hora para la ingesta de alimentos.

Tratándose del personal de carrera judicial, 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, el Consejo, 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 causa de responsabilidad administrativa por parte del Titular de que se trate, en términos de lo dispuesto en el artículo 8, en sus diferentes fracciones, de la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

JUSTIFICACIÓN: Una de las mayores preocupaciones actualmente en la relación laboral entre el Consejo y los servidores públicos a su cargo, es precisamente el respeto al horario de trabajo.

Las cargas de trabajo que de cualquier manera seguirán creciendo y, en ocasiones, la falta de cumplimiento puntual del horario de trabajo por parte de los Titulares en las diferentes áreas de trabajo, que impiden a los trabajadores culminar sus labores a tiempo para salir al término de su jornada; le han generado gastos extraordinarios al Consejo de la Judicatura Federal, quien constantemente se encuentra en la disyuntiva de evitar el pago de estos recursos y los constantes reclamos de los trabajadores en este sentido o bien resolver cuestiones presupuestarias para cumplir con esta obligación que en este sentido le impone la legislación laboral.

Se estima que, tratándose de los trabajadores de nivel operativo, prever la posibilidad del pago de tiempo extraordinario, solo ha conseguido convertir las jornadas en horarios interminables de dieciocho a veinte horas diarias siete días a la semana, para que los trabajadores, además de la falta de descanso, el estrés laboral, la falta de convivencia familiar con todo el desequilibrio físico y psicológico que ello provoca; tampoco consigan un pago justo por el tiempo realmente trabajado, pues en muchos casos solo consiguen el pago de un máximo de 9 horas a la semana y, además, solo en caso de que el órgano jurisdiccional se encuentre de turno, no obstante que, incluso, existen titulares que no les permiten abandonar su lugar de adscripción, aunque registren su salida.

Por otro lado, el personal de carrera judicial que, por su nivel salarial y la naturaleza del trabajo que desempeña, cubre una jornada de trabajo extendida (lo que de ninguna manera significa que deban permanecer en su lugar de adscripción los siete días de la semana), debe recibir la justa retribución por el tiempo extra laborado, por lo menos, en su lugar de trabajo, pues bien sabido es que, incluso, llevan trabajo a casa.

Respecto a los Actuarios, dada la naturaleza de sus funciones, el pago de tiempo extraordinario se justifica, porque deben ingresar antes que el resto del

personal y retirarse después de recibir los expedientes que salieron de firma del titular y que deben notificar, algunos de inmediato y otros al día siguiente, para cuyo efecto no es posible su cumplimiento dentro de la jornada ordinaria. Además, en los últimos tiempos se les habilita para realizar notificaciones en sábados y domingos, incluso en lugares distantes del centro de trabajo, invirtiendo un tiempo considerable en realizarlas lo que confirma su derecho a la percepción del tiempo extraordinario.

Finalmente, es cada día más frecuente que se ejerza presión, a fin de conseguir que se registre la salida a las 18:00 horas, pero no se permita a los trabajadores abandonar su centro de trabajo; práctica que los pone en riesgo, primero porque la inseguridad que prevalece en el país, incrementa el riesgo de asaltos y secuestros, segundo porque el cansancio los expone también a sufrir accidentes y, tercero, sobre todo, porque en caso de cualquiera de estos eventos, el Instituto no los reconocerá como riesgo de trabajo si registraron su salida a las 18:00 horas, pero el siniestro de que se trate, ocurre dos o más horas después de ese registro.

En este contexto, se propone modificar el contenido que hasta ahora presenta este artículo y, primero, precisar la duración de la jornada laboral; en segundo lugar establecer de plano la prohibición de que el personal permanezca en su lugar de adscripción después de registrar su salida; y, tercero, prever el pago de la prestación de las horas extras para el personal de carrera judicial que representa aproximadamente la tercera parte del personal que labora en los órganos jurisdiccionales.

Artículo 14. El Consejo establecerá, mediante un Acuerdo General, el mecanismo que permita regular y controlar la prestación del trabajo extraordinario del personal operativo y de carrera judicial, mismo que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, cuya contravención dará lugar a la sanción económica y/o administrativa al Titular.

JUSTIFICACIÓN: Reforzar el contenido del anterior dispositivo que establece el pago de tiempo extra, también para el personal de carrera judicial laborara tiempo extra y permitirle al Consejo de la Judicatura Federal recuperar recursos económicos de los propios titulares que generen que el trabajador labore horas extras y que reclame el pago de las mismas, por ser consecuencia de una inadecuada planeación y organización para enfrentar las cargas de trabajo.

Lo anterior, intentando sensibilizar a los titulares, que no querrían ver afectados sus ingresos con el pago de sanciones económicas por este motivo.

CAPÍTULO V. DE LA CALIDAD Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO.

Artículo 15. Todo servidor público a cargo del Consejo tiene la obligación de realizar un servicio público de la más alta calidad y eficiencia. Para tal efecto y con independencia de los requisitos de admisión, se les brindará la capacitación o adiestramiento conforme a los planes y programas elaborados por el Consejo, mismos que, previo acuerdo con el Sindicato, podrá llevarse a cabo dentro o fuera del centro de trabajo.

JUSTIFICACIÓN: Determinar que en esa obligación de los trabajadores, se encuentra el compromiso del Consejo 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 16. 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, de acuerdo con la función encomendada.

Artículo 17. 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, que siempre serán inherentes a su nombramiento.

JUSTIFICACIÓN: En virtud de que en los últimos tiempos, con frecuencia a los oficiales de servicios y mantenimiento y a los oficiales administrativos, se les asignan tareas no estipuladas en el Manual General de Puestos, sino propias de categorías laborales que requieren conocimientos especializados, se estima conveniente determinar que la eficiencia debe considerarse en función de las aptitudes demostradas en labores inherentes al nombramiento que se ostenta.

CAPÍTULO VI.

DE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO.

Artículo 18. Los Titulares de los tribunales unitarios, juzgados de Distrito, de los plenos de los Tribunales Colegiados, de los juzgados y salas de los Centros de Justicia Penal del nuevo sistema procesal penal acusatorio, así como los titulares de las unidades administrativas, 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 el Consejo.

JUSTIFICACIÓN: Esta propuesta solo se pretende a fin de puntualizar los titulares obligados a la observancia del artículo 45 de la Ley Reglamentaria.

Artículo 19. Ningún servidor público sindicalizado podrá ser cesado, sino por justa causa, consecuentemente, el nombramiento o designación, sólo dejará de surtir efectos conforme a lo dispuesto por los artículos 46 y 46 Bis de la Ley Reglamentaria.

JUSTIFICACIÓN: La razón primordial de la supresión que se propone (la relativa a las disposiciones de carácter general emitidas por el Consejo y que el cese es sin perjuicio de la responsabilidad que derive de otros ordenamientos legales), deriva del hecho de que la Ley Reglamentaria no se encuentra abrogada ni derogada, esto es, el legislador no ha modificado las causas ni el procedimiento que debe seguirse para terminar los efectos del nombramiento de los trabajadores. En consecuencia, las disposiciones de carácter general emitidas por nuestro órgano de administración no pueden prevalecer sobre el texto legal, pues no son producto de un proceso legislativo.

Finalmente, el poder sancionar al trabajador por otro tipo de responsabilidad en que hubiere incurrido, es innecesario estipularlo en estas Condiciones, porque están encaminadas a regular la relación de trabajo entre el Consejo y los servidores públicos a su cargo, lo cual no lo limita para fincar las responsabilidades de otro tipo que, en su caso, correspondan.

CAPÍTULO VII

DEL TRASLADO Y READSCRIPCIÓN.

Artículo 20. En todo traslado de servidores públicos sindicalizados se oirá la opinión del Sindicato.

Los servidores públicos sólo podrán ser cambiados de la adscripción asentada en su nombramiento, por las siguientes causas:

- I. Traslado.**
- II. Readscripción.**

III. Supresión de plazas.

IV. Resolución del Pleno del Consejo.

JUSTIFICACIÓN: La propuesta de agregar el primer párrafo, deriva de integrar a estas Condiciones Generales las prerrogativas reconocidas al Sindicato en las de la Suprema Corte, pues finalmente la organización sindical representa a los trabajadores sindicalizados de ambas administraciones.

El cambio que se propone en la fracción III deriva de dos hechos: el primero es que la permuta no es un cambio de adscripción que determine el Consejo, sino los propios interesados; y, segundo, actualmente, derivado de la implementación de la infraestructura necesaria para que inicie a plenitud el funcionamiento de juzgados y salas de oralidad en las que se desahogarán los procedimientos a la luz del nuevo sistema penal acusatorio, se están generando movimientos de personal que, en ocasiones implica la posibilidad de suprimir algunas plazas, reubicando a los trabajadores afectados por respeto a sus derechos laborales adquiridos, como es el caso de la antigüedad y la estabilidad en el empleo.

Artículo 21. En todo traslado de los servidores públicos, se observará en lo conducente lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley Reglamentaria.

Artículo 22. La readscripción del servidor público podrá realizarse unilateralmente por el Consejo, siempre y cuando no se modifiquen las condiciones laborales.

Artículo 23. Los servidores públicos de los órganos a cargo del Consejo, con autorización de sus Titulares, podrán realizar permuta de empleo, siempre y cuando tengan la misma categoría y condiciones similares, de conformidad con los lineamientos y Acuerdos que al efecto expida el Consejo.

CAPÍTULO VIII DEL SALARIO.

Artículo 24. Salario es la retribución que debe pagarse al servidor público que preste su servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido.

Artículo 25. Los servidores públicos recibirán su salario, prestaciones, apoyos, estímulos y gastos que se contienen en estas Condiciones Generales, conforme a la normatividad 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 la disponibilidad presupuestal de cada ejercicio fiscal; pues debe entenderse que el Consejo de la Judicatura Federal en su anteproyecto de presupuesto y la autoridad hacendaria en su proyecto anual, contemplaran el pago y cumplimiento de tales prestaciones.

Artículo 26. 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, a través de cheque o depósito en alguna institución bancaria, 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. Los pagos subsiguientes, se harán quincenalmente, de conformidad con las políticas y lineamientos del Consejo.

El salario se cubrirá personalmente al trabajador y, cuando exista causa que lo imposibilite a cobrar directamente, se entregará al apoderado legalmente acreditado.

Artículo 27. Los salarios devengados por los servidores públicos serán cubiertos de conformidad con el calendario y formas de pago aprobadas por el Pleno del Consejo.

Artículo 28. Cuando los días de pago coincidan con días festivos, de descanso semanal y obligatorio, el pago deberá efectuarse el día hábil anterior.

Artículo 29. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario del servidor público en los casos 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 71 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 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 el Consejo de la Judicatura Federal que a final de cuentas, lo que le interesa es desahogar las enormes cargas de trabajo que actualmente tienen los órganos jurisdiccionales, principalmente, y que, tiende a incrementarse día con día.

Lo anterior, bajo riguroso control que impida jornadas interminables y extenuantes.

Artículo 30. En el caso de que el Consejo considere que hizo pagos en exceso, cualquiera que sea la causa, la Dirección General de Recursos Humanos, la Administración Regional o la Delegación 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 resolverse al respecto 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.

JUSTIFICACIÓN: La propuesta a la modificación del primer párrafo tiene por objeto, proporcionar al trabajador la oportunidad de probar que el pago fue correcto, para que el Consejo pueda resolver que no se trató de un pago hecho en exceso.

En tanto que la supresión del segundo párrafo, se propone porque se considera inútil establecer disposiciones encaminadas a quien ya no es servidor público del Consejo, si se atiende al hecho de que las Condiciones Generales de Trabajo regulan las relaciones con los trabajadores en activo, esto es, un ex trabajador ya no se encuentra sujeto a este régimen y, por lo tanto, la recuperación de pagos en exceso, es materia de otro tipo de acciones por parte del Consejo.

Finalmente, se agrega que, en su caso el monto del pago hecho en exceso se recuperará en 4 quincenas, al ser un beneficio ya contenido en las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; por lo que al ser todos trabajadores del Poder Judicial de la Federación, debe haber un trato igualitario; además de ser un plazo prudente para no lesionar el ingreso del trabajador.

Artículo 31. El Consejo otorgará a sus servidores públicos cuarenta días de sueldo básico o la parte proporcional que corresponda por los días laborados, por concepto de aguinaldo, de acuerdo al puesto y nivel salarial atendiendo a la Ley Reglamentaria y a los lineamientos aprobados por el Pleno del Consejo.

Artículo 32. Por cada cinco años de servicios prestados en el Poder Judicial de la Federación 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 sueldo tabular, hasta llegar a veinticinco años, conforme a los lineamientos y Acuerdos que determine el Pleno del Consejo, debiéndose incrementar en una cantidad equivalente al importe de un quinquenio, por cada 5 años cumplidos, a partir la firma de las presentes Condiciones Generales.

JUSTIFICACIÓN: 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, 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. El pago se efectuará en la quincena siguiente a la fecha de presentación de las 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 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 del Consejo, el mismo derecho del que gozan los trabajadores del Tribunal Electoral, así establecido en su Manual de Lineamientos de la Coordinación de Recursos Humanos y Enlace Administrativo.

CAPÍTULO IX. DE LAS PRESTACIONES.

Artículo 33. El Consejo, de acuerdo a lo que determine el Pleno a través de la Comisión de Administración, apoyará al Sindicato, según aplique, en los siguientes eventos:

I. Día de Reyes;

II. Día del Niño;

III. Día de las Madres;

IV. Día del Padre;

V. Día del servidor público del Poder Judicial de la Federación;

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 el cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 4, fracción II, 5 y 12 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, además de homologar el contenido de las presentes Condiciones Generales, con las de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que contiene un listado de los apoyos que se proporcionan al Sindicato; así como en la expresión de otros que de hecho, en la práctica se otorgan.

Artículo 34. El Consejo con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida individual y familiar, además de fomentar la cultura del ahorro entre los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, otorgará en los meses de abril, agosto y noviembre de cada año y atendiendo al puesto y nivel salarial, un apoyo económico a los servidores públicos de conformidad con los Acuerdos, Manual y lineamientos, rangos y montos que establezca el Pleno del Consejo.

Artículo 35. Se establece el pago de una compensación por riesgo con motivo del ejercicio de las funciones inherentes al cargo a los servidores públicos de mando medio del Poder Judicial de la Federación, dada la naturaleza, complejidad y responsabilidad de las funciones que tienen encomendadas, de conformidad con los lineamientos, Acuerdos, Manual, rangos y montos que establezca el Pleno del Consejo.

JUSTIFICACIÓN: Lamentablemente, hoy en día, no son ocasionales las noticias de Actuarios en el ejercicio de sus funciones o Secretarios que por prolongar su

jornada de trabajo, resultan lesionados o incluso han perdido la vida como consecuencia de asaltos, accidentes producto del cansancio y otras causas.

Es por eso que se propone el pago de un bono de riesgo a los trabajadores de mandos medios pues, además, los de mando superior, como lo señala hasta ahora este artículo, no son materia de las Condiciones Generales de Trabajo y reciben otro tipo de prestaciones que se regulan por diferente normatividad

ARTÍCULO 36. 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.

JUSTIFICACIÓN: Al concluir artículo 41.

Artículo 37. 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 del Consejo Corte, correrá a cargo de éste 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 41.

Artículo 38. 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 sus 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 41.

Artículo 39. 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 41.

Artículo 40. 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 41.

Artículo 41 .- 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 37, 38, 39, 40 y 41 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 al Consejo; 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 del Consejo, 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 crónica

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 42.- 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 al Consejo un ahorro en la compra al mayoreo; aun cuando no sea posible en el rubro de exámenes de laboratorio y licencias de conducir.

Artículo 43 . Se otorgará anualmente en el mes de diciembre a los servidores públicos de los órganos jurisdiccionales y unidades administrativas que conforman el personal sindicalizado, que cuenten con una antigüedad mínima de 6 meses en el Poder Judicial de la Federación y se encuentren en servicio activo al momento del pago, un estímulo económico denominado "Reconocimiento Especial" 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," en un importe neto equivalente a 200 veces el valor diario de la UMA o salarios mínimos diarios, absorbiendo el Consejo el pago del impuesto respectivo, de conformidad con los "Lineamientos Homologados sobre las Remuneraciones para los Servidores Públicos del Poder Judicial de la Federación".

JUSTIFICACIÓN: Se propone ampliar el "Reconocimiento Especial" a personal sindicalizado de órganos jurisdiccionales, quienes, es bien sabido, afrontan cotidianamente enormes cargas de trabajo y, por consecuencia, si la prestación está destinada actualmente para personal de unidades administrativas, sin dejar de valorar el trabajo que estos servidores públicos realizan, se estima que con mayor razón debe darse a personal de juzgados, salas y tribunales

La Representación Sindical no omite considerar que solicitar el pago de esta prestación para los trabajadores de los órganos jurisdiccionales, implicará una mayor erogación por parte del Consejo. Sin embargo, también advierte que en cada ejercicio la parte patronal acumula un remanente en el rubro de salarios y prestaciones debido a que en muchos casos estos conceptos, no obstante estar presupuestados y, por tanto autorizados por la Secretaría de Hacienda, por defunción, jubilación, cese o renuncia de los servidores públicos contemplados inicialmente en el presupuesto anual, no llegan a ejercerse. Por tanto, sin alterar las partidas presupuestarias se pueden aplicar para cubrir la prestación contenida en este artículo.

Artículo 44. 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 homologar los años de servicio a partir de los cuales se reciba el estímulo económico, con las disposiciones de las Condiciones Generales de la Suprema Corte y el Manual de Lineamientos de la Coordinación de Recursos Humanos y Enlace Administrativo del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, en virtud de que estos instrumentos normativos establecen esta prestación a partir de los diez años, de tal manera que podría estimarse que se presenta algún tipo de discriminación con los trabajadores del Consejo sin que esa sea la intención.

Se estima que la reducción de los años de servicio como requisito para disfrutar de esta prestación, sería una gran motivación para los trabajadores, en virtud de que el endurecimiento de las relaciones laborales con los titulares, sobre todo en los órganos jurisdiccionales, aumentan día con día la dificultad para permanecer en la Institución.

Artículo 45. 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: En primer término se propone redactar en un solo artículo, las disposiciones hasta ahora contenidas en los numerales 38 y 39, con la intención de igualar su redacción con su similar 37 que se propone en el proyecto de Condiciones Generales de la Suprema Corte.

Asimismo, 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 46. 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 a favor de los servidores públicos de mando medio, quienes voluntariamente manifiesten su decisión de incorporarse a dicho beneficio.

El Consejo aportará por cuenta y a nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste, que podrá ser 2%, 4%, 5% ó 10% del sueldo básico.

JUSTIFICACIÓN: Suprimir del penúltimo renglón del primer párrafo la alusión al personal de mando superior, pues cómo se ha explicado con anterioridad, las prestaciones de estos servidores públicos, no son materia de las presentes Condiciones Generales.

Artículo 47. Se establece en favor de los servidores públicos de nivel operativo un Fondo de Reserva Individualizado, a quienes manifiesten voluntariamente su decisión de incorporarse a dicho beneficio.

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

Artículo 48. Con el fin de coadyuvar a solventar los gastos de fin de año, los servidores públicos de mando medio, así como personal operativo, 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 salario mínimo diario, vigente en la época de su entrega.

JUSTIFICACIÓN: La primera de ellas se debe a una cuestión gramatical.

Ahora por lo que se refiere a la equivalencia en el valor diario de la UMA o en salario mínimo diario, 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 49. El Consejo 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 señalando el origen del apoyo económico.

Artículo 50. En caso de fallecimiento de un servidor público, el Consejo 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, el Consejo 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 51. Con el propósito de contribuir a preservar la salud de los trabajadores e impulsar la cultura de la prevención de enfermedades y padecimientos, el Consejo, en coordinación con el Sindicato, implementará programas anuales obligatorios de actividades deportivas y anti estrés. Asimismo, programas anuales para la práctica de exámenes médicos periódicos que permitan detectar y en su caso evitar enfermedades graves o padecimientos crónico degenerativos.

JUSTIFICACIÓN: La modificación de redacción que se propone del aun vigente artículo 45, tiene por objeto especificar las acciones concretas de los servicios de salud y asistencia médica que deben recibir los trabajadores, ya que en la actualidad se ha tenido conocimiento de casos de trabajadores a quienes se les ha detectado padecimientos o enfermedades que pudieron evitarse mediante un diagnóstico oportuno o la práctica de alguna actividad deportiva o recreativa.

Artículo 52. 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 ejercicio se les otorgará un apoyo por el equivalente a 80 veces el valor diario de la UMA o salario mínimo diario vigente al momento en el que se solicita el pago para la adquisición de anteojos, de conformidad con los requisitos que establezca el Pleno del Consejo.

Esta prestación estará limitada a un reembolso anual por el monto máximo autorizado para los beneficiarios del servidor público: cónyuge, concubina o concubinario e hijos menores de 18 años, hasta los 25 y antes de cumplir los 26 años de edad, siempre y cuando sean solteros, estudiantes y dependientes económicos del titular.

En el caso de que ambos cónyuges, concubina o concubinario se encuentren laborando dentro del Poder Judicial de la Federación, solo podrán realizar su propio trámite y solo uno de ellos podrá gestionar el reembolso de lentes de sus hijos.

JUSTIFICACIÓN: Esta propuesta tiene por objeto aclarar la causa por la que se otorga la prestación, especificar la periodicidad con la que se otorga y al establecer el monto en veces el valor diario de la UMA o días de salario mínimo, se pretende que el dispositivo siempre esté vigente, pues no será necesario incrementar su monto, sino que esto será paulatino.

En cuanto a los demás aspectos que se abordan en la propuesta, solo corresponden a un ajuste derivado de los "Lineamientos Homologados sobre las Remuneraciones para los Servidores Públicos del Poder Judicial de la Federación".

Artículo 53. El Consejo contratará un seguro de gastos médicos mayores que cubra a los servidores públicos, así como a su cónyuge e hijos menores de veinticinco años, solteros y dependientes económicos, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad cubierta que requiera atención médica.

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 del descuento vía nómina.

JUSTIFICACIÓN: Solo se elimina la expresión que condiciona el pago de la prestación a cuestiones de disponibilidad presupuestaria, por las razones que ya se han expuesto y que encuentran fundamento en lo previsto por el artículo del artículo 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 54. Se establece un Plan de Prestaciones Médicas Complementarias y de Apoyo Económico Extraordinario a los servidores públicos sindicalizados, conforme

a los lineamientos establecidos en el Acuerdo General publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de abril de 2014.

JUSTIFICACIÓN: La modificación al texto del actual artículo 48, propone especificar que el pago de tal prestación está referido a la población laboral sindicalizada, eliminando la determinación de los niveles porque las prestaciones de los trabajadores que no tienen este carácter, se regulan por diversos instrumentos normativos. Además, incorporar a nivel de Condiciones Generales, este beneficio.

Artículo 55. El Consejo, 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 que hubieren elegido; así como para el desarrollo de programas sociales y culturales que se organicen en beneficio de los Trabajadores.

JUSTIFICACIÓN: Además de los uniformes se agregan los rubros de equipamiento adecuado, canchas y arbitrajes, para ajustarlo a una realidad que ya se tiene.

Artículo 56. .El Consejo 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.

Referentes Internacionales.

C142 - Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)

Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos (Entrada en vigor: 19 julio 1977) Adopción: Ginebra, 60ª reunión CIT (23 junio 1975) - Ratificado por México el 28 de junio de 1978.

C140 - Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)

Convenio relativo a la licencia pagada de estudios (Entrada en vigor: 23 septiembre 1976) Adopción: Ginebra, 59ª reunión CIT (24 junio 1974) - Ratificado por México el 17 de febrero de 1977.

JUSTIFICACIÓN: La propuesta tiene como principal objeto, que su contenido lleve implícito los beneficios de la prestación que protege, porque en los términos en los que se encuentra redactado el artículo 50, no concreta su realización y con ello no está siendo efectivo el derecho del trabajador a contar con la posibilidad de superarse profesionalmente como lo señalan los instrumentos internacionales que se citan como antecedentes.

Se sugiere que sea a principios de cada año cuando se publiquen 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 57. Los servidores públicos y sus hijos que se encuentren realizando estudios profesionales, tendrán acceso al préstamo de libros a domicilio en las bibliotecas del Consejo, cumpliendo los requisitos que se establezcan en las disposiciones aplicables.

JUSTIFICACIÓN.- Incorporar a las presentes Condiciones Generales un beneficio contenido en las que rigen las relaciones de la Suprema Corte con sus trabajadores.

Artículo 58.- 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 por la Dirección General de Servicios al Personal. 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 y, en muchos casos, están asumiendo por completo el cuidado de sus dependientes económicos.

Artículo 59. Se otorgará a madres y a padres trabajadores que no alcancen lugar en los Centros de Desarrollo Infantil del Consejo de la Judicatura 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 Pleno del Consejo.

JUSTIFICACIÓN: Plasmar en las Condiciones Generales de Trabajo otra de las prestaciones en especie que ya proporciona el Consejo de la Judicatura Federal.

Artículo 60. Durante el mes de marzo se otorgará anualmente y sin mayor trámite, un estímulo económico denominado “Premio a la Puntualidad y Asistencia”, consistente en quince días de sueldo tabular, a las trabajadoras y trabajadores que en el ejercicio inmediato anterior no hayan incurrido en algún retardo o falta injustificada.

JUSTIFICACIÓN: Se pretende incentivar la asistencia puntual de los trabajadores, en contraposición a los descuentos que se aplican en los casos de retardos y faltas.

Artículo 61. A los servidores públicos adscritos a órganos jurisdiccionales 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 de los juzgados de distrito, tribunales unitarios, así como juzgados y salas de los Centros de Justicia Penal del nuevo sistema procesal penal acusatorio, 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 62. Los servidores públicos disfrutarán obligatoriamente de hasta dos días de descanso semanal con goce de sueldo íntegro, en términos de las disposiciones legales aplicables.

Para el caso de que 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 al Titular 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 63. Los servidores públicos del Consejo que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de las vacaciones entre los períodos de sesiones a que se refiere el artículo 70 de la Ley.

En el caso de que por necesidades del servicio un servidor público no pudiere hacer uso de sus vacaciones en los períodos respectivos, en términos de lo que dispone el artículo 30 de la Ley Reglamentaria y 159 de la Ley, disfrutará de ellas dentro de los dos primeros meses siguientes al período inmediato de sesiones, pero en ningún caso los servidores públicos que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho al doble pago de sueldo, pero sí recibirán el estímulo económico previsto en el artículo 61, de estas Condiciones Generales.

Los titulares de los órganos jurisdiccionales, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley, otorgarán a los servidores públicos de su adscripción dos períodos de vacaciones durante el año, que no excederán de quince días cada uno, procurándose que no sean concedidas simultáneamente a todos los servidores públicos del mismo órgano, salvo los casos de los Tribunales Colegiados de Circuito en que por razones de turno deban salir y regresar de vacaciones al mismo tiempo.

JUSTIFICACIÓN: Completar el fundamento legal de la prestación y armonizar el contenido del artículo en el que se prevé la prestación "cobertura en vacaciones".

Artículo 64. 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 65.- 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 66.- 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, el Consejo le otorgará el Anticipo de Sueldo previsto en el artículo 76 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, el Consejo estará en aptitud de recuperar el Anticipo de Sueldo, en los términos que regulan las propias Condiciones Generales de Trabajo.

Artículo 67. El servidor público recibirá, por concepto de prima vacacional, el importe equivalente a 5 días de sueldo básico que le corresponda durante cada uno de los períodos vacacionales a los que tiene derecho en términos de lo previsto en la Ley Reglamentaria.

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 68. El Consejo pagará a los servidores públicos el salario correspondiente al período vacacional antes de su inicio, y se les cubrirá, además, lo correspondiente por concepto de prima vacacional.

Asimismo pagará la parte proporcional del período vacacional correspondiente al servidor público que no disfrute materialmente de dicho período, en virtud de haber concluido la relación laboral; no obstante, cuando ésta se encuentra vigente, no procede el pago de los período vacacionales no disfrutados.

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 el Consejo, acordando con los titulares la forma de disponer de esos lapsos.

JUSTIFICACIÓN: Actual artículo 57. 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. Se entiende por días económicos, aquellos en que por derecho exclusivo y sin condicionamiento alguno, los trabajadores podrán inasistir a sus labores, hasta por cinco días al año.

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 períodos inmediatos a los períodos vacacionales.

Podrán solicitar días económicos los servidores públicos sindicalizados que tengan cuando menos un año de antigüedad ininterrumpido en el Poder Judicial de la Federación.

La solicitud deberá hacerse por escrito que el trabajador dirija al titular del órgano jurisdiccional o unidad administrativa de su adscripción, con cinco días de anticipación.

Solo en caso de urgencia, se hará el pedimento con la anticipación que demande el caso.

JUSTIFICACIÓN: El texto que se suprime, tiene su explicación en el origen del cálculo de los 5 días.

Esto es, 7 meses del año tienen 31 días y uno tiene 28 días.

En todos los casos, los trabajadores reciben el pago de 30 días, tanto si el mes tiene 31 días, como si tiene 28, de tal manera que al año el servidor público labora 5 días sin que le sean retribuidos.

Por este motivo, gozar de este beneficio, no debe condicionarse a la gravedad del motivo por el que se solicitan, como lo señala el actual artículo 58 de las Condiciones; pues se trata de los días que se laboran pero no se retribuyen salarialmente, de tal manera que el trabajador puede ocuparlos en la actividad que mejor le parezca, inclusive quedarse en su casa a descansar, si así lo considera; y la práctica que prevalece llega al extremo de que se deba justificar la causa o, en el peor de los escenarios, se niega al trabajador el derecho a utilizarlos, aun cuando demuestre, incluso, la necesidad de realizar trámites legales o escolares, lo que se traduce en una costumbre que raya en lo arbitrario.

Artículo 71. Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, aquéllos trabajadores que no hayan cumplido un año ininterrumpido de servicios en el Poder Judicial de la Federación o hayan agotado sus días económicos, tendrán derecho a que se les otorgue 3 días con goce de sueldo en casos excepcionales y justificados (internamiento, Fallecimiento o enfermedad de un familiar directo, nupcias, etc.- etc.).

Para tales efectos, los titulares deberán ponderar que la causa por la que se solicitan sea suficiente y válida, así como verificar que en el caso del personal de carrera judicial no se entorpezcan las actividades del órgano jurisdiccional.

El día señalado en el calendario escolar que publica 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: Se trata de prever la posibilidad de que, una vez agotados los 5 días económicos, ante una eventualidad como pueden ser contraer nupcias, el deceso de ascendientes, descendientes o cónyuge, los trabajadores tengan establecido en su favor el beneficio de unos días con goce de sueldo; prestación que, en estos casos, sí sería a cargo del Consejo de la Judicatura Federal y sujeto a que se acredite ante el titular del órgano jurisdiccional o unidad administrativa de que se trate, el imprevisto que ocasiona la solicitud. Beneficio del que ya disfrutaban los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por otro lado, 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 año con año, 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 los órganos jurisdiccionales y unidades administrativas.

Artículo 72. Con independencia de lo establecido en los 3 artículos precedentes, todo servidor público que tenga necesidad de faltar temporalmente al desempeño de sus funciones, deberá contar previamente con la licencia otorgada en términos del Capítulo VI, del Título Décimo de la Ley y artículo 40, fracción VIII, inciso e), de la Ley Reglamentaria.

JUSTIFICACIÓN: Únicamente se pretende aclarar que los días con goce de sueldo con los que cuenta el trabajador, no excluyen el derecho a solicitar las licencias que se regulan en la Ley Orgánica y en la Ley Reglamentaria.

Artículo 73. Se estimulará económicamente en el mes de abril de cada año, sin mayor trámite, con 5 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 los laboran, justo es que se les cubra el importe que en derecho les corresponde.

Artículo 74. Se otorgará al servidor público un apoyo económico por un monto equivalente a \$50, 000.00 (cincuenta mil) pesos, cuando acredite mediante dictamen del Instituto la invalidez o la incapacidad total.

JUSTIFICACIÓN: Se propone incrementar la suma que actualmente contempla el actual artículo 72, pues se estima que si para estimular la jubilación o retiro por años de servicio se propone la entrega de \$50,000.00, con mayor debe hacerse ante una declaración de estado de invalidez, toda vez que este es totalmente involuntario y, en muchos casos, discapacitante, ocasionando incluso gastos no previstos como podría ser la adquisición de aparatos ortopédicos o de otros objetos tendientes a mejorar la calidad de vida del trabajador enfermo.

Artículo 75. 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: Actual artículo 73

Artículo 76. Ante graves eventualidades como gastos de sepelio, traslado de féretro, inhumación o cremación de ascendientes, descendientes o cónyuge, los servidores públicos que laboren en el Consejo 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 Electoral del Poder Judicial de la Federación, regulada por el "Manual de Lineamientos de la Coordinación de Recursos Humanos y Enlace Administrativo" del mismo.

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.

CAPÍTULO X

DE LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 77. El Consejo implementará un sistema de control de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, de los servidores públicos a su cargo, con base en un registro de entrada y salida que permita la impresión del comprobante de cada movimiento. Este sistema incluirá a los titulares, debido a que por la naturaleza de las funciones institucionales, toda actividad esencial depende de sus decisiones a las que debe ceñirse el personal subordinado.

El Consejo fijará 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 de carrera judicial.

En caso de 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 concede a los servidores públicos quince minutos de tolerancia, a partir de la hora de entrada fijada;
- II. Del minuto 16 al minuto 40, se considerará retardo y el descuento será de medio día por cada cuatro retardos;
- III. Del minuto 41 al minuto 60, se considerará retardo menor y se aplicará un descuento de medio día por cada dos retardos;

IV. Por más de dos retardos del minuto 16 al 40, y un retardo menor del minuto 41 a 60, se aplicará un descuento de medio día de salario por cada retardo en el mes;

V. Del minuto 91 en adelante, se procede a descontar el día completo;

VI. Si el servidor público no registra la hora de entrada o salida fijada, se realizará un descuento de medio día de salario.

Los titulares podrán justificar hasta cuatro retardos u omisiones de registro de hora de entrada y salida en el mes. En caso de que requieran justificar mayor número de incidencias, tendrán que remitir su solicitud con la justificación correspondiente, a la Dirección General de Recursos Humanos, Administración Regional o Delegación Administrativa para su análisis y, en su caso, autorización respectiva.

No se hará descuento alguno si el trabajador compensa el tiempo de retardo laborando efectivamente otro tiempo igual dentro de la misma jornada.

JUSTIFICACIÓN: Ante la constante problemática que genera el Sistema de Registro de Asistencia, se propone la inclusión de una disposición que sea la base para instrumentar técnicamente la posibilidad de que el trabajador obtenga un comprobante impreso de su registro de entrada o salida.

En otro tenor, se estima que desahogar la carga de trabajo de un juzgado de distrito, tribunal unitario o colegiado de circuito, así como juzgados y salas de los Centros de Justicia Penal, depende de la firma de las resoluciones de su titular o presidente.

Sin embargo, se ha vuelto una práctica generalizada que la hora de entrada de esos titulares no coincide con la del personal adscrito o bien, porque la hora en que regresan a laborar después de la comida de medio día, llega a ser incluso posterior, a las 18:00 horas; sin que sea materia de esta exposición las causas de ello.

Lo anterior, origina jornadas de trabajo que exceden el que oficialmente deben cubrir, tanto el personal profesional como el operativo; motivo por el cual se

propone que el Consejo se comprometa a respetar el horario de trabajo, iniciando con el de los titulares, sobre todo de los órganos jurisdiccionales.

Finalmente, la propuesta relativa a la compensación del tiempo de retardo, se orienta en el texto del art. 132, fracción X. segunda parte de la Ley Federal del Trabajo que es de aplicación supletoria a la Ley Reglamentaria, pues resulta innegable que en la realidad los trabajadores sindicalizados siempre permanecen laborando tiempos mayores a sus retardos; además, lo que persigue el Consejo al prever la puntualidad y asistencia de sus trabajadores, es desahogar las enormes cargas de trabajo y no allegarse de recursos económico que acumula con los retardos acumulados.

CAPÍTULO XI DE LAS OBLIGACIONES DEL CONSEJO.

Artículo 78. Son obligaciones del Consejo:

- I. Proporcionar a los servidores públicos equipo, herramienta y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;**
- II. 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 y dar el aviso a que se refiere la Ley del Instituto y el artículo 88 de estas Condiciones Generales;**
- III. 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 centros de desarrollo y estancias 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 de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regulará a los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

- IV. Conceder licencias a sus servidores públicos, sin menoscabo de sus derechos, en términos de las disposiciones legales aplicables.
- V. Realizar las retenciones, por concepto de cuotas sindicales, siempre que se ajusten a los términos de la Ley Reglamentaria.

- VI. **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.**
- VII. **Instruir a los titulares para que se abstengan de coaccionar o instigar a su personal subordinado, a fin de solicitar que soliciten licencias sin goce de sueldo o presenten su renuncia.**
- VIII. **Reinstalar al servidor público, despedido injustificadamente, en la plaza de la cual hubiese sido separado y cubrir el pago de los salarios caídos con todas y cada una de las prestaciones que haya dejado de percibir y que fueren decretados por resolución de la instancia competente.**
- IX. **Proporcionar a todos los servidores públicos, capacitación en su trabajo, de suerte que les permita elevar su nivel laboral y, como consecuencia, el de vida y su productividad.**

JUSTIFICACIÓN: La primera propuesta solo pretende precisar la indumentaria que debe proveerse al trabajador.

En la fracción II, se propone incluir el deber de levantar el acta y dar aviso al Instituto en caso de un accidente de trabajo.

En la fracción III, inciso e) se incluyen los centros de desarrollo y estancias infantiles, con objeto de precisar una diferencia entre ellos.

En la fracción VII, se propone la creación de la obligación del Consejo de instruir a los titulares, a fin de que se abstengan de presionar a sus subalternos para que pidan licencia sin goce de sueldo o presenten su renuncia.

En la fracción VIII, se propone ajustar el texto a la situación específica que prevalece en el Poder Judicial de la Federación, porque en éste no se emiten laudos.

Por último, en la fracción VIII, se propone insistir en el derecho del trabajador a recibir capacitación que le permita un mejor desempeño profesional y la posibilidad de mejorar su estatus laboral.

CAPÍTULO XII DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 79. Los servidores públicos a cargo del Consejo 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 y Manuales que expida el Pleno del Consejo 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 el Consejo 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, cuando se trate de circunstancias que afecten el patrimonio, salud y libertad del trabajador o de sus familiares en primer grado, 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 del Consejo, 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 80. Son obligaciones de los servidores públicos:

- I. Desempeñar las funciones propias de su puesto, sin perjuicio de que por necesidades del servicio o por situación de emergencia, deban realizar otra actividad, inherente al nombramiento que se ostente;
- II. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio, relacionadas con la plaza que ocupen;
- III. Observar buenas costumbres dentro del servicio y ser respetuoso con sus superiores, compañeros y subalternos;
- IV. Desempeñar sus labores con responsabilidad, cuidado y esmero apropiados, preservando la eficiencia en la prestación de sus servicios;
- V. Cumplir con las comisiones que por necesidades del servicio se les encomienden, vinculadas con las actividades previstas para cada categoría en el Manual de Puestos;
- VI. Asistir puntualmente a sus labores;
- VII. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad, la de sus superiores, compañeros y subalternos;
- VIII. Cumplir con las medidas de seguridad e higiene que establezcan las Leyes y los Acuerdos;
- IX. Conservar en buen estado los materiales, herramientas y equipos que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo;
- X. Usar dentro del horario de labores, los uniformes o vestuario que para el efecto se les proporcionen, de conformidad con lo establecido por el Consejo;
- XI. Asistir a los cursos de capacitación encaminados a la actualización de los conocimientos necesarios, a fin de lograr el adecuado desempeño de su función, observando puntualidad y sujetándose a las evaluaciones correspondientes;

- XII. Cubrir los daños que causen a los bienes del Consejo, cuando resulten de hechos atribuibles a ellos, salvo caso fortuito o fuerza mayor;**
- XIII. Cubrir las aportaciones de las cuotas sindicales ordinarias;**
- XIV. Dar aviso inmediato al Titular, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas que le impidan concurrir a su trabajo;**
- XV. Poner en conocimiento del Titular, las enfermedades infectocontagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de ellas;**
- XVI. Evitar distraer su atención durante las horas de servicio, en asuntos ajenos a las labores oficiales encomendadas, así como distraer a sus compañeros con actividades ajenas al trabajo que tienen encomendado; excepción hecha de las reuniones de carácter sindical;**

JUSTIFICACIÓN: Convenio 87 y Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Representantes Sindicales.

- XVII. Abstenerse de realizar actos que impidan o retrase el cumplimiento de las obligaciones que deriven de su nombramiento y de las que en términos generales les impone la Ley Reglamentaria, los acuerdos o disposiciones relativas;**
- XVIII. Abstenerse de fomentar o instigar al personal a que desobedezcan al Titular, dejen de cumplir con sus instrucciones o que cometan cualquier otro acto prohibido por la regulación aplicable;**
- XIX. No permitir que otras personas, sin la autorización correspondiente para ello, manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, así como usar los equipos, materiales y herramientas que se les suministren para objeto distinto del que están destinados;**
- XX. Abstenerse de proporcionar o divulgar cualquier tipo de información confidencial a la que tuvieran acceso con motivo de las funciones que desempeñen, sin contar con la autorización correspondiente;**

- XXI. No cambiar de funciones o turno con otro servidor público sin la autorización del jefe respectivo, o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores.**
- XXII. Abstenerse de realizar actos de comercio, tandas, cajas de ahorro, préstamos con o sin intereses con cualquier persona dentro de su centro de trabajo.**
- XXIII. No solicitar o recibir notificaciones u obsequios en relación con el trámite de asuntos oficiales, o ser procuradores o gestores para el arreglo de esos asuntos, aun fuera de la jornada y horarios de trabajo;**
- XXIV. Abstenerse de registrar la asistencia de otros servidores públicos, con el propósito de cubrir retardos o faltas; no permitir que su asistencia sea registrada por otra persona y no alterar o modificar, en cualquier forma, los registros de control de asistencia; y**
- XXV. En caso de conclusión de la relación de trabajo, entregar con oportunidad los expedientes, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, en los términos de las disposiciones aplicables, así como la credencial que lo acredita como servidor público del Consejo. En caso de extravío deberá hacer entrega del acta ministerial que acredite dicha situación.**

JUSTIFICACIÓN: En las fracciones I, II y V, se propone una adecuación con vista en el Manual de Puestos y en la fracción IX, se ajusta la terminología a la que se ha venido empleando en diversos numerales de estas Condiciones Generales.

Además, se estima necesario que esas obligaciones deben cumplirse en función del tipo de plaza que se ocupa, porque actualmente es frecuente que, por ejemplo, a los oficiales de servicios y mantenimiento se les asignen responsabilidades que no son acordes con las que señala el referido Manual de Puestos, por lo que sería injusto que se considerara el incumplimiento de una obligación, si la conducta u omisión del trabajador se presentara respecto de funciones ajenas a las labores propias de la plaza que ocupa.

Artículo 81. Queda prohibido a los servidores públicos:

- I. Portar o introducir armas de cualquier naturaleza al centro de trabajo;**
- II. Celebrar reuniones o actos en los centros de trabajo, en los que se atente contra la institución o contra la integridad de los servidores públicos, excepción hecha de las reuniones de carácter sindical;**
- III. Introducir, consumir o comercializar bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes, así como concurrir a sus labores bajo el efecto de dichas sustancias, salvo que en este último caso medie prescripción médica para su consumo;**
- IV. Desatender las disposiciones generales aplicables para prevenir y disminuir los riesgos del trabajo, comprometiendo con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del lugar donde desempeñe su trabajo o bien de las personas que ahí se encuentren;**
- V. Hacer uso indebido o desperdicio de los materiales, herramientas y equipos que se les proporcionen;**
- VI. Desatender los avisos tendentes a conservar el aseo, la seguridad y la higiene;**
- VII. Destruir, sustraer, difundir, traspapelar o alterar documentos o expedientes, intencionalmente y sin que medie autorización de un superior;**
- VIII. Hacer uso indebido de las credenciales o identificaciones que les expida el Consejo;**
- IX. Causar daño o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, herramientas de trabajo, materias primas y demás enseres que estén al servicio de los órganos a cargo del Consejo.**

La realización de alguna de estas conductas por parte de los servidores públicos o el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones a su cargo derivadas de estas Condiciones Generales, de la Ley o de la Ley Reglamentaria, 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: En el actual artículo 63, en la fracción I, se propone suprimir el caso de excepción ahí prevista, por no tener aplicación para el personal sindicalizado, toda vez que ninguna de las categorías laborales de estos, tiene permitido portar armas.

En la fracción II, se suprime la expresión "de cualquier índole", por ser innecesaria y se comprenden como un caso de excepción las reuniones de carácter sindical para distinguirlas de las otras a las que se refiere el dispositivo, salvaguardando estas, en virtud de la importancia de las labores de representación y defensa de los derechos del personal sindicalizado.

En la fracción V, solo se propone un ajuste terminológico.

En el último párrafo, 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 previsto en la Ley Reglamentaria, sino acudir, según el caso, a la imposición de las medidas disciplinarias contenidas en las propias Condiciones Generales, en lugar de acudir directamente al procedimiento previsto en la Ley Reglamentaria.

CAPÍTULO XIII

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 82. 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 80 y 81 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 el catálogo de medidas disciplinarias con las que se prevén en las Condiciones Generales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y conseguir que toda medida disciplinaria impuesta, inicie a partir de la mínima y no a partir del extrañamiento como actualmente ocurre.

Artículo 83. 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 y 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 titular, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, pronunciará de manera fundada y motivada la resolución que absuelva o imponga la medida que corresponda,.

III. El titular comunicará a más tardar al día hábil siguiente su determinación al servidor público interesado y en caso de aplicación de una medida disciplinaria se observará lo que dispone el artículo siguiente.

JUSTIFICACIÓN: Especificar el tipo de pruebas que debe ofrecer el trabajador.

Proporcionar al trabajador el tiempo suficiente para participar en el procedimiento en defensa de sus derechos tomando en cuenta que, sobre todo en los órganos jurisdiccionales, la carga de trabajo es excesiva; 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 notificado de la determinación tomada.

Artículo 84. 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 evite incurrir en otra infracción, de la que se dejará 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.

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, en el ámbito de sus respectivas competencias, con copia a su expediente personal y al Sindicato.

JUSTIFICACIÓN: Las modificaciones iniciales, se proponen con objeto de 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 pero, en estos dos últimos casos, obligadamente se pide copia para el Sindicato.

El texto que se agrega tiene por objeto proporcionar una definición de lo que se entiende por "nota desfavorable" y "suspensión de labores", las cuales son acordes a las que proporciona las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CAPÍTULO XIV DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

Artículo 85. Con el objeto de garantizar la salud y la vida del servidor público, así como para prevenir y reducir los riesgos de trabajo, el Consejo implantará y difundirá las normas preventivas de accidentes y enfermedades, como lo dispone el artículo 72 de la Ley del Instituto.

Artículo 86. 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.

Se entenderá como accidente de trabajo, 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 aquellas que ocurran 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 continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, en el medio, las herramientas, los instrumentos y las sustancias, con los que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Para los efectos del presente artículo, los titulares de los órganos jurisdiccionales y de las unidades administrativas, deberán avisar al Instituto, dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento, sobre los riesgos de trabajo que hayan ocurrido, así como levantar el acta y dar el aviso a que se refiere la Ley del Instituto y el artículo 88 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: Establecer que no solo una actividad con motivo del trabajo puede ser la causa de una enfermedad de trabajo, sino también la exposición a un medio o el uso de ciertas herramientas, instrumentos o sustancias.

Igualmente se estima que es imposible que el área de recursos humanos 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 estos hechos son precisamente los titulares de los órganos jurisdiccionales o de las unidades administrativas, por lo que al ser patrones asimilados en nombre del Consejo, deben ser los primeros obligados a cumplir con este imperativo legal.

La adición contenida en el último párrafo se explica por sí 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 87. Los servidores públicos estarán obligados a cumplir con las normas de seguridad, higiene y medio ambiente establecidas por el Consejo.

Para prevenir los riesgos de trabajo, el Consejo observará lo siguiente:

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

Artículo 88. El Titular que conozca de un presunto riesgo de trabajo sufrido por uno o varios servidores públicos de su adscripción dentro de los inmuebles del Consejo, solicitará la inmediata atención y tratamiento de médicos oficiales o los servicios de un médico particular.

Asimismo, de manera inmediata levantará el acta de hechos correspondiente, dará aviso a la Comisión de Seguridad y a la Dirección General de Recursos Humanos o a la respectiva Administración Regional o Delegación Administrativa. De igual forma, para los efectos señalados en el artículo 60 de la Ley del Instituto, la citada Dirección General o en su caso, la Administración Regional o Delegación Administrativa, deberán dar aviso al Instituto dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento.

JUSTIFICACIÓN: Actual artículo 70.

Artículo 89. Para el levantamiento de las actas de hechos a que se refieren los artículos anteriores, los Titulares de la adscripción, harán constar la declaración del servidor público, si ello es posible y/o de los testigos presenciales, preferentemente, la que deberá de 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 que ocurrió;
- III. Lugar al que hubiere sido 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. Requisar los formatos RT01 y RT03 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 Issste para dar trámite a su solicitud de

calificación de riesgo de trabajo y, respecto de la última adición, se estima que no está de más indicar a qué licencias médicas se refiere el dispositivo.

CAPÍTULO XV DE LAS COMISIONES MIXTAS.

Artículo 90. En el Consejo se establecerán las siguientes Comisiones:

- I. Central de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.**
- II. Mixta de Escalafón**

JUSTIFICACIÓN. Se propone primero: armonizar el inicio de la fracción I, con el contenido del siguiente dispositivo y, segundo: la creación de una fracción II, en la que se prevea la Comisión Mixta de Escalafón, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 43, fracción I, de la Ley Reglamentaria.

Ambas comisiones estarán integradas con un representante del Consejo, uno del Sindicato y sus respectivos suplentes y se auxiliaran de las Comisiones auxiliares que requiera su funcionamiento.

JUSTIFICACIÓN: Homologar en lo posible, al texto de las Condiciones Generales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Artículo 91. El Consejo contará con una Comisión Mixta Central de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, que se regulará conforme a lo previsto en la Ley del Instituto y Ley Reglamentaria, a efecto de proponer las medidas preventivas, así como promover y vigilar su cumplimiento en los centros de trabajo, para abatir el índice de riesgos en el medio ambiente laboral.

Artículo 92. La Comisión Mixta de Escalafón, se regulará conforme a lo previsto en la Ley Reglamentaria y el Reglamento que al efecto se elabore entre el Consejo y el Sindicato y operará para regular la expedición de nombramientos de ingreso y las promociones de ascensos en los órganos jurisdiccionales y unidades administrativas de los trabajadores que ocupan las plazas de nivel salarial del 27 al 33, con mayores aptitudes y conocimiento de las funciones y servicios en las diferentes áreas de trabajo.

Igualmente, esta Comisión llevará control administrativo de las vacantes que se presenten en los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas, a fin de conocer oportunamente su turno para proponer candidato a ocupar plaza en la última de las categorías de dichos niveles salariales; en el entendido de que corresponderá hacerlo una vez al titular del órgano jurisdiccional o unidad administrativa y otra a la organización sindical.

JUSTIFICACIÓN: Prevista en el artículo 43, fracción I, y regulada en el Título Tercero, ambos de la Ley Reglamentaria, la Comisión Mixta de Escalafón ha sido por mucho tiempo anhelada por los trabajadores del Consejo, sin que haya sido posible hacerla realidad.

Como sistema legalmente previsto para calificar los conocimientos, aptitud, antigüedad, disciplina, y puntualidad de los trabajadores, así como para regular y organizar los ascensos del personal en las dependencias del gobierno federal, el escalafón tiene como órgano ejecutor de tales tareas a la Comisión Mixta de Escalafón, cuya existencia ordena el artículo 54 de la Ley Reglamentaria.

Ciertamente, la distribución de los circuitos judiciales representa un reto para implementarla de manera única, pero valdría la pena intentar que funcionara por Circuito, a fin de que fueran los trabajadores de los órganos jurisdiccionales asentados en cierta región los que tuvieran oportunidad de ascender escalafonariamente, cuestión que podría ser materia del reglamento que al efecto se elabore, teniendo como punto de partida el que opera para la Comisión Mixta de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El segundo párrafo, se propone con el objeto de dejar establecido el derecho del Sindicato de proponer candidato a ocupar plaza de la última categoría del escalafón, en el entendido de que correspondería una vez al titular del órgano jurisdiccional o unidad administrativa y otra a la organización sindical.

En este contexto, si bien podría pensarse que se trata de una propuesta ambiciosa, debe tomarse en consideración primero que es una exigencia legal y, segundo, que en ella se excluye al personal de carrera judicial, respetando el texto constitucional, por lo que tenemos la esperanza puesta en la disposición de los integrantes del Pleno, para echar a andar éste proyecto, con todos los beneficios que su funcionamiento implica, pues representará una fuerte motivación para el personal operativo saber que la experiencia acumulada, la eficiencia en el trabajo y la asistencia a cursos de capacitación y adiestramiento, los puede llevar a otro nivel laboral y, obviamente, a mejores condiciones de vida.

ARTÍCULO 93. Tanto Consejo como el Sindicato, podrán en cualquier tiempo y sin expresión de causa, remover libremente a sus representantes ante las Comisiones, notificándolo oportunamente a las mismas.

JUSTIFICACIÓN: Reconocer la misma facultad del Consejo y del Sindicato, de remover a sus representantes, tal como se reconoce en las Condiciones Generales de la Suprema Corte.

TRANSITORIOS.

PRIMERO. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo para los servidores públicos a cargo del Consejo, entrarán en vigor el día de su publicación en el semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.-----

SEGUNDO. El Consejo de la Judicatura Federal, deberá expedir los lineamientos y modificará sus acuerdos ajustándolos a las presentes Condiciones Generales de Trabajo. **TERCERO.** A partir de la entrada en vigor de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, la Dirección General de Recursos

Humanos, a solicitud de los titulares expedirá los tipos de nombramientos que se señalan en el artículo 9 de este documento.-----

CUARTO. El Pleno del Consejo de la Judicatura Federal con opinión del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación emitirá el Reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón dentro de los 90 días naturales a partir de la publicación de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.-----

QUINTO. Publíquense estas Condiciones en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta y, en términos de lo dispuesto por el artículo 28, fracción V, del Acuerdo General 84/2008 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las atribuciones de los órganos en materia de transparencia, así como los procedimientos de acceso a la información pública y protección de datos personales, en el Portal de Transparencia del Consejo de la Judicatura Federal y depositense en la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.-----

Las presentes Condiciones Generales de Trabajo de los servidores públicos a cargo del Consejo de la Judicatura Federal, fueron autorizadas por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en su sesión ordinaria de _____ de enero de dos mil dieciséis-----

México, D.F., a _____ de enero de dos mil dieciséis.

Ministro. Luis María Aguilar Morales

Lic. Jesús Gilberto González Pimentel

Estas firmas corresponden al documento que contiene las Condiciones Generales de Trabajo de los servidores públicos a cargo del Consejo de la Judicatura Federal, autorizadas por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en su sesión ordinaria de _____ de enero de dos mil dieciséis, constante de _____ fojas útiles, impresas en un solo lado. -----