

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN
Abril 2006**

Índice

9/CAPÍTULO PRIMERO

**Objeto, Sujetos, Personalidad, Terminología, Supletoriedad y
Procedimientos Conciliatorios.**

- 9. Objeto
- 9. Sujetos
- 10. Personalidad
- 10. Supletoriedad
- 11. Procedimiento Conciliatorio

13/CAPÍTULO SEGUNDO

Ingreso, Inamovilidad, Nombramiento y Plazas Vacantes

- 13. Requisitos para el Ingreso
- 14. Inamovilidad
- 14. Nombramiento
- 16. Plazas Vacantes

17/CAPÍTULO TERCERO

Suspensión y Terminación de los Efectos del Nombramiento

- 17. Suspensión Temporal de los Efectos del Nombramiento
- 17. Terminación Definitiva de los Efectos del Nombramiento
- 18. Terminación con Intervención del Tribunal
- 20. Procedimiento

21/CAPÍTULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de los trabajadores

- 21. Derechos de los Trabajadores
- 22. Obligaciones de los Trabajadores
- 23. Prohibición de los Trabajadores

25/CAPÍTULO QUINTO
Facultades y Obligaciones del Titular

- 25. Facultades del Titular
- 25. Obligaciones del Titular

29/CAPÍTULO SEXTO
Jornada de Trabajo

- 29. Concepto
- 29. Áreas de Trabajo
- 29. Horario de Trabajo

33/CAPÍTULO SÉPTIMO

Salario y Prestaciones Económicas, Sociales y Culturales

- 33. Sueldo o Salario
- 33. Días de Pago
- 33. Retenciones, Descuentos o Deducciones
- 34. Salario Mínimo
- 34. Prestaciones Económicas

39/CAPÍTULO OCTAVO
Descansos Obligatorios, Vacaciones y Licencias

- 39. Descanso Semanal
- 39. Descansos Obligatorios
- 40. licencias por Maternidad y Descansos por Lactancia
- 41. Vacaciones
- 41. Licencias

45/CAPÍTULO NOVENO
Traslados, Comisiones Temporales y Cambios de Adscripción

47/CAPÍTULO DÉCIMO
Procedimientos Escalonario

- 47. Comisión Mixta de Escalon
- 48. Facultades y Obligaciones del Titular
- 48. Clasificación de los Trabajadores

49/CAPÍTULO DECIMOPRIMERO
Sanciones, Estímulos y Recompensas

- 49. Amonestaciones Verbales
- 50. Extrañamiento por Escrito
- 50. Nota Mala
- 50. Suspensión de labores con medida disciplinaria
- 50. Criterios para la aplicación de Sanciones
- 51. Estímulos y Recompensas
- 51. Notas Buenas
- 51. Notas de Mérito
- 52. Procedimientos

55/CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO
Riesgos Profesionales

- 55. Ordenamientos Supletorios
- 55. Procedimientos

57/CAPÍTULO DECIMOTERCERO
Medidas de Higiene y Seguridad

- 57. Higiene y Seguridad en los Centros de Trabajo
- 57. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad

59/CAPÍTULO DECIMOCUARTO
Disposiciones Complementarias

61/TRANSITORIOS

CAPÍTULO PRIMERO

Objeto, Sujetos, Personalidad, Terminología Supletoria y Procedimiento Conciliatorio.

Objeto:

Artículo 1o. Las presentes Condiciones Generales de trabajo tienen por objeto normar, en lo específico, las relaciones laborales entre la Cámara de Diputados y los trabajadores, de conformidad con lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Estas condiciones son de observancia obligatoria y estricto cumplimiento para el titular y los trabajadores de base.

Sujetos:

Artículo 2o. Para los efectos de las presentes Condiciones y para que obliguen a la Cámara, la misma estará representada por los funcionarios a quienes expresamente y por escrito se delegue u otorgue dicha atribución.

Artículo 3o. El Sindicato representa el interés profesional en las presentes Condiciones Generales de Trabajo y tratará todos los asuntos de carácter colectivo de los trabajadores de base. Los asuntos de carácter individual serán tratados por el Sindicato, ya sea por conducto del Comité Ejecutivo General o bien, por los Comités Ejecutivos Seccionales, sólo a petición del trabajador interesado.

Personalidad:

Artículo 4o. La personalidad jurídica del Sindicato sólo podrá acreditarse con la copia certificada del registro correspondiente, expedida por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en tanto el Tribunal no expida este documento, la personalidad se podrá acreditar con el acta de escrutinio debidamente requisitada.

Terminología:

Artículo 5o. En las presentes Condiciones se entenderá por:

- I. **La Cámara.**- La Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión;
- II. **El Titular.**- El que se establece en Términos del Artículo 2o de la Ley;
- III. **La Dirección General.**- La Dirección General de Recursos Humanos;
- IV. **El Sindicato.**- El Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión;
- V. **La Ley.**- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional;
- VI. **La Ley del ISSSTE.**- La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- VII. **ISSSTE.**- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- VIII. **El Tribunal.**- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;
- IX. **Las Condiciones.**- Las Condiciones Generales de Trabajo de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión;
- X. **La Ley de Responsabilidades.**- La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos;
- XI. **SMB.**- Salario Mínimo Burocrático;
- XII. **CENDI.**- Centro de Desarrollo Infantil “Antonia Nava de Catalán”, y
- XIII. Las demás disposiciones que se indiquen serán mencionadas por su propio nombre.

Supletoriedad:

Artículo 6o. En lo no previsto por estas Condiciones Generales de Trabajo, se estará a lo establecido en la Ley o Disposiciones Especiales; se aplicarán supletoriamente y en su orden la Ley Federal de Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, Las Leyes de Orden Común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

En caso de duda en la interpretación de algunas de las normas señaladas, se aplicará la más favorable al trabajador.

Procedimiento Conciliatorio:

Artículo 7o. El procedimiento para la resolución de conflictos entre el titular y el trabajador respecto a estas Condiciones, será atendido obligatoriamente en primer lugar, por las vías de la concertación y diálogo, conforme al procedimiento siguiente:

I. Se citará a comparecer al trabajador en el término de cinco días hábiles a partir del surgimiento del conflicto ante la Dirección General, con objeto de examinar la supuesta falta o faltas y buscar una solución conciliatoria;

II. El trabajador presentará en su comparecencia, las pruebas convenientes para aclarar la presunta falta o faltas;

A esta comparecencia podrán asistir funcionarios del área de adscripción del trabajador y a petición de éste, un representante del Sindicato.

III. La Dirección General y el representante del Sindicato, propondrán en un plazo no mayor de cinco días hábiles las opciones, a su juicio convenientes, para la solución conciliatoria del conflicto;

IV. La conciliación no sustituye los procedimientos legales, ni interrumpe los derechos de la Cámara y del trabajador para ejercer las acciones correspondientes ante el tribunal. El término de prescripción que establece la Ley iniciará a partir del día siguiente en que concluya el procedimiento conciliatorio, y

V. De este procedimiento, se levantará acta detallada y si no hay conciliación, se procederá en los términos previstos en el artículo 46 bis de la Ley para efectos de un procedimiento legal.

CAPÍTULO SEGUNDO
Ingreso, Inamovilidad,
Nombramiento y
Plazas Vacantes
Requisitos para el Ingreso:

Artículo 8o. Para ser trabajador de base de la Cámara, es necesario cubrir los siguientes requisitos:

- I. Contar con edad mínima de 16 años;
- II. Presentar solicitud de ingreso a la Cámara, de conformidad a lo señalado en el artículo 18 de estas Condiciones, para ocupar la ÚLTIMA PLAZA VACANTE DE BASE, que incluya escolaridad y grado de aprendizaje sobre la plaza a ocupar;
- III. Sujetarse a exámenes médicos y de capacidad técnica y/o académica que exija la Cámara;
- IV. Comprobar ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso previsto en el artículo 9o. de la Ley y cumplir previamente con lo dispuesto por la Ley General de Población;
- V. Tomar posesión del empleo dentro de los diez días siguientes a partir de la fecha que se le notifique personalmente el nombramiento;
- VI. No estar inhabilitado para el servicio por la Secretaría de la Función Pública, la Contraloría Interna de la Cámara de Diputados o la Contraloría Interna de la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión;
- VII. En su caso, demostrar haber cumplido o estar cumpliendo con el Servicio Militar Nacional;
- VIII. Cumplir con el perfil requerido para el puesto que va a desempeñar, y
- IX. Los demás que considere el titular necesarios para cada plaza.

Inamovilidad:

Artículo 9o. Los trabajadores de nuevo ingreso con nombramientos de base, no serán inamovibles, sino después de seis meses de servicio, sin nota desfavorable en su expediente.

Artículo 10. En los términos de los artículos 6o. y 19 de la Ley, los empleados de base son inamovibles y, por tanto, el cambio del titular de la Cámara no podrá afectar sus derechos.

Artículo 11. Son trabajadores de Confianza, los que señala el artículo 5º fracción III de la Ley.

Artículo 12. Son trabajadores de Base, los no incluidos en el artículo 5o de la Ley.

Nombramiento:

Artículo 13. Los trabajadores prestarán sus servicios, en virtud del nombramiento expedido por el funcionario facultado para ello, en los términos de Ley o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, por obra determinada o por tiempo fijo. Dicho nombramiento deberá expedirse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el trabajador comience a prestar sus servicios. El incumplimiento de esta obligación por parte del titular, no afectará las condiciones laborales del trabajador una vez satisfechos los requisitos previstos en el artículo 8o de estas Condiciones.

Artículo 14. El carácter de los nombramientos podrá ser: Definitivo, provisional, interino, tiempo fijo o por obra determinada.

I. Son nombramientos definitivos los que se expiden conforme al sistema escalafonario de la Cámara para cubrir una vacante existente o una plaza de nueva creación, una vez transcurrido el término de seis meses.

II. Son nombramientos provisionales los que se expidan conforme al sistema escalafonario de la Cámara a un trabajador que debe ocupar una vacante temporal mayor de seis meses, también se considera provisionales los nombramientos que se expidan para ocupar plazas reclamadas ante Tribunal, y se seguirán considerando provisionales, hasta que dicho Tribunal resuelva en definitiva;

III. Son nombramientos interinos los que se otorgan para ocupar plaza de base vacante temporal que no excedan de seis meses;

IV. Son nombramientos por tiempo fijo, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajadores eventuales o de temporada;

v. Son nombramientos por obra determinada, los que se otorgan para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada que por su naturaleza no es permanente. La duración de la relación dependerá de la realización de la obra materia del nombramiento, y

vi. Los nombramientos provisionales, interinos, por tiempo fijo y por obra determinada no crean derechos escalafonarios.

Artículo 15. El nombramiento aceptado, obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a una conducta conforme a la Ley, al uso y a la buena fe.

Artículo 16. El nombramiento quedará insubsistente si el trabajador no se presenta a tomar posesión del puesto conferido, de acuerdo con la fracción V del artículo 8o de las Condiciones.

Artículo 17. Los nombramientos deberán contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;

II. Los servicios que deban presentarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

III. El carácter del nombramiento que podrá ser: Definitivo, Provisional,

Interino, por Tiempo Fijo o por Obra Determinada;

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.

Plazas Vacantes:

Artículo 18. Las plazas de última categoría, de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes definitivas que ocurriere, y previo el estudio realizado por el titular, tomando en cuenta la opinión del Sindicato que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50 % libremente por el titular y el restante 50 % por los candidatos que proponga el sindicato.

Artículo 19. Las plazas vacantes definitivas o provisionales, se cubrirán conforme al procedimiento escalafonario.

CAPÍTULO TERCERO

Suspensión y Terminación de los Efectos del Nombramiento

Suspensión Temporal de los Efectos del Nombramiento:

Artículo 20. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el CESE del mismo.

La suspensión definitiva o temporal de los efectos del nombramiento, se regirá conforme a lo establecido en los artículos 45, 46, 46-bis de la Ley.

Terminación Definitiva de los Efectos del Nombramiento:

Artículo 21. Producen la terminación definitiva de los efectos del nombramiento del trabajador, las causas señaladas en las fracciones I, II, III y IV del artículo 46 de la Ley, que dicen:

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas, relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión por la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o la vida de las personas, en los términos que señalan los reglamentos de trabajo aplicables a la Cámara;
- II. Por conclusión del término o de la obra determinada de la designación;
- III. Por muerte del trabajador, y
- IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.

Artículo 22. En los términos de la fracción I del artículo anterior, se considerara abandono de empleo lo establecido en las siguientes fracciones:

- I. Cuando el trabajador no reanude la asistencia a sus labores sin causa justificada y falte por más de tres días consecutivos. La Dirección General actuará de oficio, en los casos siguientes:
 - a) Al término de un periodo de vacaciones;
 - b) Al vencimiento de licencia legalmente autorizada, y
 - c) Al concluir una licencia por incapacidad temporal expedida por el ISSSTE.

- II. Cuando el trabajador incurra en seis faltas injustificadas discontinuas en el mes, la Dirección General aplicará de oficio la terminación de los efectos del nombramiento;
- III. Cuando el trabajador reincida, después de un extrañamiento escrito en un periodo de seis meses según la gravedad de la falta, y
- IV. En el caso de reincidentes por faltas graves, el trabajador podrá ser cesado.

Terminación con Intervención del Tribunal:

Artículo 23. En los términos de la fracción V del referido artículo 46 de la Ley, dejará de surtir efectos el nombramiento con intervención del tribunal, en los siguientes casos:

- I. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
- II. Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada;
- III. Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- IV. Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
- V. Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo;
- VI. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;
- VII. Por desobedecer, reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores;
- VIII. Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;
- IX. Por falta comprobada de cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Cámara, y
- X. Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere este artículo, la Dirección General podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviera presentando sus servicios, dentro de la

misma entidad federativa cuando sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal.

Por cualquiera de las causas al que se refiere este artículo el titular podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato; pero si éste no estuviera de acuerdo y cuando se trate de algunas de las causales graves previstas en las fracciones I, III, V y VIII el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminado los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Procedimiento:

Artículo 24. Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere el artículo anterior, la Dirección General procederá a levantar acta administrativa con intervención del trabajador y un representante del Sindicato, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan. El acta se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del titular procede demandar ante el Tribunal la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

CAPÍTULO CUARTO
Derechos y Obligaciones
de los Trabajadores

Derechos de los Trabajadores:

Artículo 25. Son derechos de los trabajadores:

- I. Percibir la remuneración que les corresponde por sus servicios, sin mayores descuentos que los que la Ley establece;
- II. Disfrutar de dos periodos de vacaciones al año, de diez días laborales cada uno, como mínimo;
- III. Obtener, en su caso, los permisos y licencias que fijan las presentes condiciones;
- IV. No ser separado o suspendido del servicio sino por justa causa, debidamente comprobada;
- V. Recibir premios, estímulos y recompensas en los términos de la Ley en la materia y de las presentes Condiciones;
- VI. Obtener atención médica en los términos que establece la Ley del ISSSTE;
- VII. Ser ascendido de acuerdo con el procedimiento escalafonario establecido;
- VIII. Recibir un trato decoroso de parte de sus superiores;
- IX. Asistir a los cursos de capacitación que organice la Cámara y recibir becas;
- X. Disfrutar de los Servicios del Centro de Desarrollo Infantil para sus hijos no mayores de seis años de edad, para las madres trabajadoras de la Cámara y para los padres trabajadores de la Cámara, viudos o divorciados que comprueben legalmente la custodia de sus hijos;
- XI. La concesión de permiso para asistir a toda clase de actos sindicales en que se solicite su presencia cuando las necesidades del servicio lo permitan, y
- XII. Los demás que en su favor establezcan las leyes y las presentes Condiciones.

Obligaciones de los Trabajadores:

Artículo 26. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las disposiciones que se establezcan para comprobar su asistencia al trabajo;
- II. Desempeñar las funciones propias de su cargo, con la intensidad y calidad que éste requiera;
- III. Observar comportamiento correcto en el desempeño de sus labores;
- IV. Tratar con caballerosidad, cortesía y diligencia al público y a las autoridades de la Cámara;
- V. Obedecer las instrucciones que reciban de sus superiores, en asuntos propios del servicio que desempeñen;
- VI. Tratándose de cambio, suspensión o renuncia, hacer entrega con toda anticipación de documentos, fondos, valores o bienes que tenga a su cargo, así como devolver la credencial o credenciales y demás identificaciones proporcionadas por la Cámara;
- VII. Observar una conducta decorosa;
- VIII. Asistir a los cursos de capacitación inherentes al trabajo que desempeñan;
- IX. Comunicar a las autoridades de la Cámara y al jefe inmediato superior si se encuentra enfermo, reportarse al ISSSTE, para recabar el comprobante correspondiente, debiendo presentarlo en un término de setenta y dos horas;
- X. Informar cuando se le requiera, de los datos personales indispensables para el cumplimiento de su empleo;
- XI. Registrar su domicilio particular en la Dirección General y dar aviso del cambio del mismo en un plazo no mayor de treinta días, y
- XII. Utilizar los útiles, herramientas, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, así como los equipos de seguridad e higiene.

Prohibiciones a los Trabajadores:

Artículo 27. Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Utilizar los servicios de la Cámara en asuntos de particulares o ajenos a las funciones administrativas;
- II. Proporcionar a particulares, sin autorización alguna en el ámbito de su competencia, informes, datos o documentos de los asuntos de la Cámara;
- III. Auspiciar por sí o por medio de otras personas, colectas o rifas dentro de las horas laborales;
- IV. Hacer préstamos de dinero con interés, a sus compañeros de trabajo;
- V. Tratándose de pagadores habilitados, prestar dinero con interés a los trabajadores o las personas cuyo sueldo tenga que pagar, así como retener cantidades de dinero sin motivo alguno, salvo las excepciones que consigna la Ley;
- VI. Concurrir a sus labores en estado de ebriedad, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o consumirlos durante sus horas de trabajo;
- VII. Aceptar del público gratificaciones y obsequios para dar preferencia a determinados asuntos que tengan a su cargo;
- VIII. Registrar la entrada o salida de otros trabajadores con el fin de encubrir retrasos o faltas de asistencia en que incurra;
- IX. Abandonar sus labores o suspenderlas injustificadamente para la atención de asuntos particulares sin la autorización de su jefe inmediato, aun cuando permanezcan en su lugar de trabajo;
- X. Formar corrillos durante las horas de trabajo en los locales donde presten sus servicios;
- XI. Hacerse acompañar durante la jornada por personas no relacionadas con la Cámara;
- XII. Hacer propaganda de cualquier clase en los inmuebles de la Cámara, salvo la información de carácter sindical, la relacionada con los procesos electorales sindicales, así como la autorizada por los lineamientos o normatividades expedidos por la Cámara para ello;
- XIII. Realizar operaciones de compra y venta de cualquier tipo de bienes, servicios o alimentos en su lugar de trabajo y en horas de servicio, y
- XIV. En general ejecutar actos que sean contrarios al buen desempeño de las funciones que tengan encomendadas.

CAPÍTULO QUINTO

Facultades y Obligaciones del Titular

Facultades del Titular:

Artículo 28. Son facultades del titular, además de las previstas en las leyes respectivas, las siguientes:

- I. Decidir sobre el funcionamiento de la dependencia en las condiciones y términos del Reglamento Interior para el H. Congreso de la Unión, así como, planear, organizar, ejecutar y controlar sus operaciones, y
- II. El titular, por reorganización o necesidades del servicio, escuchando la opinión del Sindicato, por conducto de la Dirección General, dispondrá cambios de adscripción necesarios, éstos pueden ser temporales o definitivos, en ambos casos, los trabajadores estarán obligados a acatar la orden de cambio, quedando a salvo su derecho a demandar ante el Tribunal la procedencia del mismo.

Obligaciones del Titular:

Artículo 29. Son obligaciones del titular de la Cámara:

- I. Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, a quienes representan la única fuente de ingreso familiar, a los que con anterioridad hubieran prestado servicio a la Cámara sin nota desfavorable en su expediente y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón. Para los efectos del párrafo anterior, en la Cámara se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el Título Tercero de la Ley;
- II. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;
- III. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

IV. De acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo;

V. Proporcionar a los trabajadores los útiles, herramientas, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, así como los equipos de seguridad e higiene.

Para ello la Cámara, tendrá un inventario suficiente de los equipos, herramienta y ropa de trabajo que requiera para sus trabajadores, de conformidad con la naturaleza de la función desempeñada.

En el caso de herramientas, ropa o equipo de seguridad, que ya no sea apta para el cumplimiento de su función el trabajador deberá solicitar su reposición, misma que le será autorizada contra-entrega del que queda en desuso;

VI. Cubrir las aportaciones que fijen las Leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la 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 y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad;

c) Jubilación y Pensión por invalidez o muerte;

d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del ISSSTE;

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

f) Establecimiento de escuelas de administración pública en las que se impartan los cursos necesarios, para que los trabajadores puedan adquirir conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional;

g) Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de la Cámara el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas;

h) Constitución de depósitos a favor de los trabajadores 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

suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas o mejorarlas, o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

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

VII. Propiciar a los trabajadores las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la Ley y los Reglamentos en vigor;

VIII. Conceder a los trabajadores con seis meses de servicio, licencias, en los términos de la fracción VIII del artículo 43 de la Ley, y de los

Artículos 43, 44 y 45 de las presentes Condiciones;

IX. Hacer las deducciones de los salarios que solicite el Sindicato, siempre que se ajusten a los términos de la Ley;

X. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos de la Ley, y

XI. Emplear los servicios de los trabajadores de base exclusivamente para las necesidades de la Cámara.

CAPÍTULO SEXTO

Jornada de Trabajo

Concepto:

Artículo 30. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual, el trabajador está a disposición del titular para prestar sus servicios, de acuerdo a las necesidades de la Cámara, según su nombramiento.

Áreas de Trabajo:

Artículo 31. Para los efectos de este capítulo en la Cámara existen cuatro áreas de trabajo, a saber.

PRIMERA:	Oficinas e Intendencia
SEGUNDA:	Imprenta
TERCERA:	Biblioteca
CUARTA:	Centro de Desarrollo Infantil.

Horarios de trabajo:

Artículo 32. La jornada de trabajo será la que establece la Ley en sus artículos 22, 23 y 24.

La Cámara, en uso de sus facultades legales y atendiendo a las cargas de trabajo, establece los siguientes turnos y horarios:

Primera Área

Oficinas 1er turno: de 9:30 a 15:00 horas
Oficinas 2do turno: de 18:00 a 22:00 horas

Intendencia:

Matutino de 07:00 a 15:00 horas
Vespertino de 15:00 a 22:00 horas.
El personal de intendencia tendrá derecho a una hora de descanso para tomar alimentos.

Segunda Área:

Imprenta:

1er. Turno: de 08:00 a 14:00 horas

2do. Turno de 14:00 a 20:00 horas

Tercera Área

Biblioteca:

1er. Turno: de 09:00 a 13:50 horas

2do. Turno: de 13:30 a 18:20 horas.

3er. Turno: de 17:00 a 21:50 horas.

Cuarta Área

Centro de Desarrollo Infantil (CENDI)

1er. Turno de 07:00 a 15:00 horas

2do. Turno de 08:00 a 16:00 horas.

Cuando alguna unidad administrativa de acuerdo a sus funciones y a los servicios que proporciona, requiera de horarios especiales, la Dirección General formulará el dictamen correspondiente tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

En el caso del CENDI, se establecerá un horario y procedimiento especial en su reglamento para la atención de los menores a su cuidado en aquellos casos en que por causas fortuitas o de fuerza mayor derivadas de la dinámica de los procesos legislativos de la Cámara, los padres que laboran en la Institución no pueden recoger a sus hijos en las horas destinadas para tal efecto.

El personal de base sindicalizado tendrá el horario de la sección en que físicamente preste sus servicios.

I. Por necesidades especiales del servicio, la Cámara podrá determinar que se trabajen horas extraordinarias: Tiempo que será remunerado de acuerdo con las disposiciones legales establecidas, para ello se requiere orden escrita, debidamente justificada por el jefe de su área de adscripción y autorizada por la Dirección General;

II. Cuando por necesidades de la Cámara deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas; la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de lo señalado en el párrafo anterior, será remunerado conforme a lo establecido en los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo;

III. El pago devengado por trabajos extraordinarios deberá hacerse a la quincena siguiente de haber sido realizado;

IV. Los trabajadores deberán presentarse dentro de los horarios señalados, con una tolerancia hasta de quince minutos después de la hora fijada para iniciar labores;

V. El tiempo no trabajado durante la jornada no será pagado al trabajador. A efecto de regular esta materia, se fijan las siguientes bases:

a) Se impondrá una sanción al trabajador que tenga cinco retardos durante una quincena equivalente a la suspensión por un día de funciones y consecuentemente del sueldo;

b) Si el retraso es mayor de treinta minutos se considerará como falta, y

c) Cuando el trabajador haya asistido a sus labores pero olvide registrar entrada o salida al trabajo de acuerdo con el horario establecido, se considerará como falta, a menos que justifique su omisión a juicio del titular del departamento y oficina donde presta sus servicios o cuando se encuentre en cumplimiento de una comisión oficial o sindical autorizada por la autoridad correspondiente, que le hubiere impedido registrar su entrada o salida.

VI. Para efectos de control de asistencia, los trabajadores registrarán la hora de inicio o término de sus labores, en los relojes marcadores que la Cámara pondrá a su disposición en lugares visibles y accesibles;

VII. La Cámara concederá una tolerancia de tiempo mayor de la establecida para entrar a sus labores, cuando se trate de trabajadores que asistan a curso de capacitación o academias;

VIII. Los cambios de horario serán autorizados expresamente y por escrito por la Dirección General, dando al Sindicato la intervención que corresponde, y

IX. Para salir del trabajo con anterioridad al horario estipulado será requerida autorización del responsable de la unidad administrativa.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Salario y Prestaciones Económicas, Sociales y Culturales

Sueldo o Salario:

Artículo 33. El sueldo o salario constituye la retribución básica presupuestal que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Días de Pago:

Artículo 34. El pago de salario será liquidado los días 14 y penúltimo de cada mes, en moneda de curso legal, o en cheque.

Retenciones, Descuentos o Deducciones:

Artículo 35. El salario no será objeto de retenciones, descuentos o deducciones, salvo lo que establece el artículo 38 de la Ley.

Salario Mínimo:

Artículo 36. Ningún trabajador percibirá menos del salario mínimo fijado por la Ley en el Tabulador.

Prestaciones Económicas:

Artículo 37. Son prestaciones económicas de los trabajadores de la Cámara, las siguientes:

a) ***Prima Vacacional.***

b) ***Despensa.***

c) ***Prima quinquenal.*** En los términos del artículo 34, segundo párrafo de la Ley. Sus montos se determinarán de acuerdo a la Ley;

d) Bono de Productividad. Se entregará a cada trabajador una cantidad equivalente a 29 días de SMB, a más tardar en la primera quincena de los meses de abril, septiembre y diciembre, por dicho concepto. En el caso de los trabajadores afiliados al Sindicato, este bono se entregará por medio del Comité Ejecutivo General del Sindicato;

e) Vale Pavo. En el mes de diciembre, se entregará la cantidad de 5.5 días de SMB en vales de despensa, a cada trabajador en la primera quincena de este mes por este concepto;

f) Día de la Madre. Las madres trabajadoras disfrutarán como día de asueto el día 10 de mayo, la Cámara y el Sindicato organizarán un festival con desayuno y se entregará la cantidad de 16.5 días de SMB a cada una. En el caso de las trabajadoras afiliadas al Sindicato, esta prestación se entregará por medio del Comité Ejecutivo General del Sindicato, a más tardar el día 26 de abril de cada año o el día hábil posterior si éste fuera de descanso semanal u obligatorio;

g) Día del Padre. A los padres trabajadores se otorgará la cantidad de 16.5 días de SMB a cada uno por este día. En el caso de los trabajadores afiliados al Sindicato, esta prestación se entregará por medio del Comité Ejecutivo General del Sindicato a más tardar el día 6 de junio de cada año o el día hábil posterior si éste fuera de descanso semanal u obligatorio;

h) Día del Niño. La Cámara y el Sindicato organizarán un evento y se entregará la suma 6.5 días de SMB a cada hijo de los trabajadores menores de 12 años (hasta el 30 de abril). En el caso de que tanto el padre como la madre sean trabajadores, sólo se otorgará este beneficio a uno de ellos. Esta prestación se entregará por medio del Comité Ejecutivo General del Sindicato a más tardar el día 19 de abril de cada año o el día hábil posterior si éste fuera de descanso semanal u obligatorio; y

i) Día de Reyes. La Cámara y el Sindicato organizarán un evento y otorgarán en vales para todos los hijos de los trabajadores menores de 12 años (al 6 de enero) de acuerdo a la siguiente tabla:

EDAD	DÍAS DE SMB
0-1	1.75
1-2	2
2-3	2.4
3-4	2.76
4-5	3.3
5-6	3.5
6-7	4
7-8	4.5
8-9	4.9
9-10	5.6
10-11	6.5
11-12	8.1

Esta prestación se entregará por medio del Comité Ejecutivo General a más tardar el día 15 de diciembre de cada año o el día hábil posterior si éste fuera de descanso semanal u obligatorio.

j) Día de la Senectud. Se entregará la cantidad de 8 días de SMB a los trabajadores activos con una edad de 60 años cumplidos o más al día 28 de agosto. Asimismo, esta prestación se otorgará a los ex trabajadores jubilados o pensionados afiliados al Sindicato, que cumplan esta edad; esta prestación se pagará a los trabajadores activos en la primera quincena del mes de agosto y para los jubilados o pensionados afiliados al Sindicato, en el pago correspondiente del mismo mes;

k) Gratificación por fin de Legislatura. Consiste en 40 días del total de percepciones que reciba el trabajador activo al término de cada legislatura, tomando como base de cálculo los siguientes conceptos:

- Sueldo
- Quinquenio
- Devolución del 2%
- Despensa, Pasajes y Renta
- Previsión Social
- Compensación Adicional
- Despensa
- Compensación Garantizada
- Ayuda de Transporte
- Apoyo, Desarrollo y Capacitación

En caso de que algún trabajador no perciba alguno de estos conceptos de manera ordinaria, el pago se limitará a los que sí reciban. Esta prestación se cubrirá durante la primera quincena del mes de agosto del año en que finalice el ejercicio de la Legislatura correspondiente, y

I) Pago de Funeral. La Cámara, pagará los servicios de una agencia funeraria que preste servicios de calidad reconocida, cuando fallezca un trabajador activo o un trabajador afiliado al Sindicato que este jubilado o pensionado, hasta por 34 veces el SMB. Asimismo, se pagará a los beneficiarios del fallecido una cantidad equivalente a 3 meses del último sueldo o pensión y la cantidad de \$30,000.00 pesos, con lo cual se da cumplimiento al Decreto Presidencial de fecha 31 de Agosto de 1950, así como los acuerdos emitidos por los órganos de Gobierno de la Cámara.

Las prestaciones tabuladas en salarios mínimos burocráticos señalados en este artículo se calcularán con aquél vigente al momento de su pago.

Para el pago de las prestaciones señaladas en este artículo, se aplicarán las reglas del redondeo monetario, esto es, cantidades mayores a cincuenta y un centavos se elevarán a un peso y las cantidades inferiores a cincuenta centavos se ajustarán a cero.

CAPÍTULO OCTAVO

Descansos Obligatorios, Vacaciones y Licencias

Descanso Semanal:

Artículo 38. Por cada cinco días de trabajo, el trabajador disfrutará de dos días de descanso continuos, gozando del sueldo integro y de las prestaciones a que tiene derecho conforme a la Ley.

Descansos Obligatorios:

Artículo 39. Son días de descanso obligatorio los siguientes:

- 1 de Enero
- Primer lunes de febrero
- Tercer lunes de marzo
- 1 de mayo
- 5 de mayo
- 16 de septiembre
- 2 de noviembre
- Tercer lunes de noviembre
- 1 de diciembre de cada seis años, y
- 25 de diciembre

Los días de descanso obligatorio que determine la legislación en materia electoral y todos los demás días que adquieran ese carácter por disposición expresa de la Ley.

Adicionalmente, la Cámara otorgará a los empleados afiliados al Sindicato, días de descanso extraordinario en adición a los señalados en este artículo como estímulo a la antigüedad de la siguiente manera:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS ADICIONALES ANUALES
10-14	2
15-19	4
20-24	6
25-29	8
28 o más para mujeres	10
30 o más para hombres	10

Licencias por Maternidad y Descansos por Lactancia:

Artículo 40. Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a disfrutar, durante el embarazo, de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos meses después del mismo y durante la lactancia, de 2 descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos durante los primeros seis meses de vida del lactante.

Artículo 41. Las mujeres trabajadoras o en su caso, los padres que ejerzan la custodia de sus hijos podrán disfrutar de licencias con goce de sueldo, en los casos en que el ISSSTE expida hojas de cuidados maternos en virtud de que sus menores hijos se encuentren enfermos, las cuales no podrán ser mayores de 10 días al año por enfermedades generales y hasta 21 días al año en caso de tratarse de enfermedades infecto-contagiosas.

Vacaciones:

Artículo 42. Los trabajadores tendrán derecho, después de seis meses de servicio, a disfrutar de dos periodos anuales de vacaciones, de conformidad con el calendario que fije el titular. Tomando en cuenta la opinión del Sindicato de acuerdo a las necesidades de trabajo de la Cámara.

Estos periodos vacacionales serán de 14 días hábiles cada uno para los empleados de Base, 15 días hábiles cada uno para los empleados de base afiliados al Sindicato y de 10 días hábiles cada uno, para los empleados con nombramiento definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o obra determinada.

Licencias:

Artículo 43. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar licencia en su empleo.

Éstas serán de dos clases: sin goce o con goce de sueldo.

Las solicitudes respectivas deberán tramitarse conforme a los siguientes lineamientos; con excepción de las mencionadas en la fracción I del artículo 44 de estas Condiciones.

- a) Una vez llenados los formatos y cubiertos los requisitos de comprobación, deberán entregarse en la Dirección General, cuando menos con treinta días de anticipación al inicio del periodo de la licencia, el cual deberá ser invariablemente, el día primero o dieciséis del mes seleccionado;
- b) Una copia del formato será entregada, por el trabajador, en su oficina de adscripción;
- c) Cuando el trabajador con derecho a licencia cumpla con los requisitos anteriores, podrá disfrutarla a partir de la fecha solicitada. Para el caso, la Dirección General resolverá sobre su procedencia antes del inicio de la misma, en un periodo no mayor de diez días hábiles, y
- d) Para obtener prórroga de licencia, será necesario solicitarla cuando menos con treinta días de anticipación al vencimiento de la vigente. Dentro del mismo término se dará aviso de la reincorporación al servicio.

Artículo 44. Las licencias sin goce de sueldo se concederán cuando:

- I. El trabajador desempeñe una comisión fuera del ámbito de la Cámara, en otra dependencia del Gobierno Federal o de los Estados y por el tiempo que se fije en el escrito de comisión;
- II. Para el desempeño del cargo de elección popular, por el tiempo que dure éste, y
- III. Por razones de carácter personal del trabajador.

Artículo 45. Las licencias con goce de sueldo se concederán en los casos siguientes:

- I. Por enfermedad, por el tiempo que sean necesario de acuerdo con lo establecido por la Ley del ISSSTE;
- II. Por comisión, para el desempeño de cargos sindicales;
- III. Para el desempeño de una comisión de interés para la Cámara, por el tiempo que ésta dure, de acuerdo al oficio de comisión expedido por la autoridad competente de la Cámara;
- IV. Hasta por nueve días al año para la atención de asuntos personales de carácter urgente del trabajador, previa solicitud del mismo, los cuales denominarán como “días económicos” para efectos administrativos;
- V. Por cuidados maternos en términos del artículo 41 de las presentes Condiciones;
- VI. Por prejubilación, cuando el trabajador de Base afiliado al Sindicato inicie los trámites para separarse del servicio por

jubilación, obtener una pensión por retiro, por edad y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada, en virtud de no haber cumplido con los requisitos para ello, conforme a la normatividad del ISSSTE, la cual no podrá ser mayor a seis meses y no será revocable o renunciable. Para los demás empleados se concederá esta licencia prejubilatoria, por un periodo que no será mayor a tres meses y no será revocable o renunciable;

VII. Por matrimonio, a los trabajadores afiliados al Sindicato, hasta por 5 días hábiles posteriores a la fecha de matrimonio, previa solicitud, quedando obligado el trabajador(a) a entregar a la Dirección General en un plazo no mayor a 10 días hábiles, el acta correspondiente, y

VIII. Por defunción, cuando fallezca el cónyuge o un familiar en primer grado por consanguinidad o afinidad de un trabajador afiliado al Sindicato, se concederán hasta 5 días hábiles quedando obligado el mismo, a entregar a la Dirección General a un plazo no mayor de quince días hábiles el acta o certificado de defunción.

CAPÍTULO NOVENO
Traslados,
Comisiones Temporales
y Cambios de Adscripción

Artículo 46. Los traslados de los trabajadores deberán ajustarse a lo establecido en el artículo 16 de la Ley.

Artículo 47. Cuando la Cámara necesite, fuera de sus instalaciones o de la ciudad, los servicios de algún trabajador, le proporcionará pasajes o viáticos según sea el caso; adicionalmente le pagará las horas extras laboradas si se dieran los supuestos para ello.

Artículo 48. Los trabajadores podrán solicitar ante la Dirección General y obtener, previa causa justificada a juicio del titular, con la intervención del Sindicato, cambio de adscripción si sus antecedentes son satisfactorios y el servicio lo permite. La solicitud de cambio de adscripción se presentará ante la Dirección General y deberá contener:

- a) Nombre del trabajador y su firma;
- b) Puesto y nivel;
- c) Unidad Administrativa donde presta sus servicios y a dónde solicita el cambio, y
- d) Motivo de la solicitud.

La Dirección General contestará en un plazo no mayor a 30 días las solicitudes de cambio de adscripción.

CAPITULO DÉCIMO

Procedimiento Escalafonario

Comisión Mixta de Escalafón:

Artículo 49. La Comisión Mixta de Escalafón estará integrada por tres miembros representantes de la Cámara y tres miembros del Sindicato, con un árbitro designado de común acuerdo.

Artículo 50. Las facultades, obligaciones y deberes de dicha Comisión Mixta están basadas en los artículos 47, 48, 49, 50 hasta el inciso c), 51, 52, 54, 56, 58, 60, 61, 64, 65 y 66 de la Ley.

Artículo 51. La Comisión Mixta de Escalafón formulará un proyecto de reglamento de escalafón, el cual pondrá a consideración y aceptación del titular y del Sindicato.

Artículo 52. La comisión Mixta de Escalafón desempeñará sus funciones durante las horas de trabajo y sin remuneración alguna.

Facultades y Obligaciones del Titular:

Artículo 53. Son facultades, obligaciones y deberes del titular, respecto de los movimientos escalafonarios, los contenidos en los artículos 53, 54, 55, 57, 62, y 63 de la Ley.

Clasificación de los Trabajadores:

Artículo 54. La clasificación de los trabajadores de base según sus categorías, se realizará en los términos del artículo 20 de la Ley, tomando en consideración las funciones que desempeñen en el puesto que ocupen, conforme al Catálogo Institucional de la Cámara de Diputados, o en su defecto del Catálogo General de Puestos de Gobierno Federal.

CAPÍTULO DECIMOPRIMERO

Sanciones, Estímulos y Recompensas

Artículo 55. Las infracciones que cometan los trabajadores a los preceptos de estas Condiciones, tendrán las siguientes sanciones:

- I. Amonestaciones verbales;
- II. Extrañamientos por escrito;
- III. Notas malas en su expediente personal que influirán en los movimientos escalafonarios con notificación al sindicato;
- IV. Cambio de Adscripción;
- V. Suspensión de labores sin goce de sueldo como medida disciplinaria, y
- V. Las demás que señale la Ley.

Amonestaciones Verbales:

Artículo 56. Las amonestaciones verbales se harán en forma privada por el funcionario del departamento en el que el trabajador preste sus servicios y consistirán en llamarle la atención, exhortándolo a colaborar en beneficio de la administración.

Extrañamiento por Escrito:

Artículo 57. Los extrañamientos por escrito se harán cuando el trabajador haya sido amonestado verbalmente hasta por tres veces y continúe con la misma actitud, relajando la disciplina en el trabajo y demostrando falta absoluta de responsabilidad. El extrañamiento conminará al trabajador a deponer su actitud o a hacerse acreedor a sanciones más severas. Los extrañamientos se anexarán al expediente personal del trabajador, en la Dirección General y con notificación al Sindicato.

Notas Malas:

Artículo 58. Las notas malas se impondrán al trabajador cuando:

- I. Sean más de diez retardos en el mes;
- II. Acumule más de cuatro faltas en el mes, y
- III. No cumpla repetidamente las obligaciones que se fijan en las presentes Condiciones.

Suspensión de labores como medida disciplinaria:

Artículo 59. Se impondrá al trabajador una suspensión de labores sin goce de sueldo, de uno a ocho días.

Criterios para la Aplicación de Sanciones:

Artículo 60. Para la aplicación de sanciones se tomará en cuenta las circunstancias del caso, los antecedentes del trabajador en el empleo, la gravedad de la falta y sus consecuencias. En todos los casos, la aplicación de sanciones será conforme a las presentes Condiciones.

Estímulos y Recompensas:

Artículo 61. Los trabajadores tendrán derecho a recibir estímulos y recompensas por su sentido de responsabilidad, la distinguida cooperación que demuestren en el desempeño de sus labores y que serán:

- I. Notas buenas en su expediente personal, con notificación al Sindicato;
- II. Notas de mérito relevante con notificación al Sindicato, y
- III. Becas en Instituciones Educativas

Notas Buenas:

Artículo 62. Se otorgará una nota buena al trabajador:

- I. Cuando presente iniciativas serias y debidamente fundadas para coadyuvar al mejor despacho de los asuntos de la Cámara;
- II. Cuando realice con exactitud, cuidado y esmero las labores que tenga encomendadas y observe en el desempeño de sus labores las disposiciones legales de las presentes Condiciones;
- III. Cuando no tenga retardos a sus labores durante un mes calendario, y
- IV. Cuando no tenga faltas de asistencia a sus labores durante un mes calendario.

Notas de Mérito:

Artículo 63. Se otorgará nota de mérito relevante:

- I. Al trabajador que no tenga nota mala en el término de un año, y
- II. Al trabajador que se distinga personalmente en la ciencia, el arte o en otras ramas de cultura principalmente en aquellas que interesen a la Cámara.

Artículo 64. Se otorgarán becas en Instituciones Educativas a los trabajadores que por su aptitud de servicio, funciones y puesto se distingan personalmente, en los campos tecnológicos, científico, humanista, de administración de bienes y recursos, administración pública y parlamentario, que repercuta en el mejoramiento de los servicios de la Cámara, hasta en tanto exista suficiencia presupuestaria para ello.

Procedimientos:

Artículo 65. Los estímulos y recompensas que otorgue la Cámara de Diputados a sus trabajadores, se ajustarán a lo dispuesto en los capítulos XI, XIV, XVI, y XXII de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

Artículo 66. Para los efectos del discernimiento de estímulos y recompensas, sólo se tomará en cuenta a los trabajadores que haya prestado sus servicios real y efectivamente en la Cámara.

Artículo 67. Para el otorgamiento de una beca, el trabajador presentará una solicitud a la Dirección General de Forma Personal o vía el Sindicato en la que se expondrán los motivos y necesidades de la misma, así como el mejoramiento o beneficio para la Cámara.

Artículo 68. El trabajador que obtenga una beca tendrá obligación de asistir a los cursos correspondientes y de cumplir con los reglamentos que la institución docente tenga establecidos, así como en las condiciones en que la beca fue otorgada, debiendo informar mensualmente a la Cámara sobre su desempeño y evaluaciones en su caso.

Asimismo, el trabajador deberá mantener un promedio mínimo de ocho de calificación en el desarrollo de la beca y cumplir con las

obligaciones señaladas, el incumplimiento de las mismas será causa de que la Cámara la revoque.

Artículo 69. El trabajador que obtenga una beca, conservará los derechos sobre su plaza durante el tiempo que disfrute de ella.

Artículo 70. Todo trabajador becado, una vez que termine los cursos correspondientes, y obtenga la constancia de su especialización, tendrá la obligación de servir a la Cámara en la especialidad que haya adquirido, cuando menos durante el doble de tiempo que duró su preparación, de no hacerlo así, deberá resarcir a la Cámara los gastos que ésta erogó a su favor.

CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO

Riesgos profesionales

Ordenamientos Supletorios:

Artículo 71. Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores, se regirán por las disposiciones del artículo 110 de la Ley, la Ley del ISSSTE, y en su caso, por la Ley Federal del Trabajo.

Procedimientos:

Artículo 72. Al ocurrir algún riesgo profesional, la Cámara proporcionará de inmediato la atención necesaria, avisará al ISSSTE y procederá, desde luego, a levantar el acta correspondiente con intervención del Jefe inmediato del trabajador y cualquier miembro de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, de preferencia, un miembro sindical perteneciente a esta Comisión.

Artículo 73. El acta que se levante sobre el riesgo profesional se anexará al dictamen médico que se hubiera emitido. El original del acta levantada, así como el dictamen o dictámenes médicos, se remitirán al ISSSTE, enviando copia de dichos documentos a la Dirección General, así como a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y al trabajador, y conservando una copia la unidad administrativa de adscripción del mismo, para agregarse a su expediente.

Artículo 74. Cuando un trabajador de base sufra un riesgo profesional, se le restituirá posteriormente en el puesto que desempeñaba. En caso de que no pueda desempeñarlo, previa comprobación médica, se le asignarán labores compatibles a su incapacidad parcial, temporal o definitiva.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO. Medidas de Higiene y Seguridad.

Higiene y Seguridad en los Centros de Trabajo:

Artículo 75. Con objeto de garantizar y proteger la salud y la vida de los trabajadores, así como para prevenir y reducir los riesgos de trabajo, la Cámara mantendrá las condiciones higiénicas y de seguridad necesarias en sus centros de trabajo, de conformidad con el reglamento que se elabore ex profeso.

En atención a la responsabilidad generada por el cuidado de los menores que se encuentran en el CENDI, se expedirá un reglamento especial que regulará las funciones, labores y medidas de seguridad e higiene del mismo.

Comisión Mixta de Seguridad e Higiene:

Artículo 76. Para los efectos del artículo anterior se establece una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene permanente, la cual estará integrada por tres representantes del titular y tres representantes del Sindicato, cuyas funciones serán:

- a) Expedir el Reglamento correspondiente para que la Comisión pueda cumplir sus objetivos;
- b) Vigilar el cumplimiento de las medidas implantadas, informando por escrito a las autoridades de la Cámara para la aplicación en su caso, de las sanciones que procedan;
- c) Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo ocurridos, para evitarlos o reducir su incidencia;
- d) Proponer a la superioridad las medidas adecuadas para prevenir riesgos profesionales, y
- e) Dictaminar medidas de compensación económica o de otra naturaleza a favor de los trabajadores que presten sus servicios

en condiciones insalubres, peligrosas o expuestos a procesos tóxicos o agentes infect-contagiosos.

Artículo 77. Las labores que desempeñe la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene serán realizadas durante las labores de trabajo y sin remuneración alguna.

CAPÍTULO DECIMOCUARTO Disposiciones Complementarias

Artículo 78. En relación a los turnos de trabajo señalados en el artículo 32 de las presentes Condiciones, se establece la adición de los siguientes:

Primera Área:

Oficinas Tercer Turno: de 09:30 a 15:00 y de 16:30 a 19:00 horas.

Segunda Área:

Imprenta Tercer Turno: de 06:00 a 14:00 horas.

4to. Turno: de 14:00 a 21:30 horas.

El personal de esta área, que labore estos turnos tendrá derecho a 30 minutos de descanso para tomar alimentos.

Tercera Área:

Biblioteca Cuarto Turno: de 09:30 a 15:00 horas y de 16:30 a 19:00 horas.

Los trabajadores que se encuentren laborando en el momento que inicie su vigencia las presentes Condiciones y deseen adherirse a este nuevo turno y horario, recibirán una compensación adicional a su sueldo, equivalente a un 65% de su sueldo tabular, que se denominará para efectos contables como **“compensación por horario extendido”**, dando cumplimiento al artículo 15 de la Ley del ISSSTE.

Esta compensación adicional, se incrementará en la misma proporción que se incrementen los sueldos de la Cámara y será independiente de cualquier otra prestación o compensación que el trabajador ya esté recibiendo y que no haya sido autorizada en atención a laborar mayor tiempo.

Toda labor que se realice posterior al horario señalado en los turnos del presente capítulo, se sujetará a lo señalado por el artículo 32 de estas Condiciones.

Para ello, deberán seguir el procedimiento siguiente:

- a) Presentar una solicitud ante la Dirección General y/o Sindicato;
- b) Recibida la misma, se buscará en primer término, aplicar el nuevo horario en el área de adscripción actual del trabajador, sino fuere posible se buscará otra área de adscripción;
- c) Sólo será revocable, a solicitud del trabajador, este cambio de turno y horario, para lo cual deberá dar un aviso por escrito, con 30 días de anticipación a la Dirección General con conocimiento al Sindicato, y
- d) Al reintegrarse el trabajador a su horario anterior el pago adicional originado por el turno y horario de tiempo completo, quedará sin efecto.

Artículo 79. Los trabajadores que ingresen al servicio de la Cámara a partir de la entrada en vigor de estas Condiciones, tendrá el horario que se establezca en su nombramiento respectivo; mismo que no podrá en todo caso, ser inferior a la jornada máxima establecida en la Ley.

TRANSITORIOS

Artículo primero.- Las presentes Condiciones entrarán en vigor a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo Segundo.- Se abrogan las Condiciones Generales de Trabajo del 7 de Enero de 1993.

Artículo Tercero.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se revisarán cada tres años.

Artículo Cuarto.- Los convenios que se haya firmado entre el titular y el Sindicato y los que se firmen en lo futuro, tendrán el carácter de obligatoriedad.

Artículo Quinto.- Las presentes Condiciones no afectarán los derechos adquiridos de los trabajadores de la Cámara, así como las Condiciones de Trabajo en que se vengán desarrollando sus servicios.

Artículo Sexto.- Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor de las presentes Condiciones gocen de una compensación adicional para laborar tiempo completo, podrán adherirse al nuevo turno descrito en el capítulo decimocuarto, con el correspondiente ajuste en sus percepciones al porcentaje que señala el referido capítulo, que en ningún caso serán inferiores al monto de lo que perciben.

Artículo Séptimo.- Los trabajadores que estén devengando alguna cantidad como compensación adicional, generada con anterioridad al año 2000, se considerará como parte integrante del salario y se denominará como “Compensación por Servicios Especiales”, para distinguirla de la señalada en el artículo anterior.

Artículo Octavo.- Las prestaciones contenidas en estas Condiciones comenzarán a surtir efectos a partir de que este documento sea depositado ante el Tribunal.

Dado en el Palacio Legislativo en San Lázaro, sede de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, el día veintiocho de marzo del dos mil seis.

Una vez leído por los representantes de la Cámara, así como por los representantes del Sindicato, estando de acuerdo en su contenido y alcances, firman las presentes Condiciones Generales de Trabajo de la Cámara de Diputados de conformidad, las cuales fueron hechas del conocimiento de la Junta de Coordinación Política en sesión del pasado tres de Abril del dos mil seis, en el Palacio Legislativo en San Lázaro, sede en la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, el día seis de abril del dos mil seis.