



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DEL ESTADO DE YUCATÁN

CODHEY

Calle 20 No. 391-A x 31-D y 31-F
Col. Nueva Alemán. C.P. 97146
Mérida, Yucatán.
Tels/Fax: 927-85-96, 927-92-75
927-22-01 y 01800-2263439
codhey@prodigy.net.mx
www.codhey.org

Mérida, Yuc., a 15 de noviembre del 2017.

OFICIO: P/CODHEY/10/15112017

M.D. CESAR ANDRES ANTUÑA AGUILAR
MAGISTRADO PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE LOS TRABAJADORES
AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS
PRESENTE.-

De conformidad con las facultades y atribuciones que la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán, me confiere en el artículo 18, fracción VI, me permito enviar las reformas a las Condiciones Generales de Trabajo de este Organismo Autónomo. Dichas condiciones se entregan en dos juegos cada uno integrado de 39 fojas, las cuales serán vigentes a partir del 1 de enero del 2018.

Agradeciendo las atenciones dadas al presente documento, me despido de usted, enviándole un cordial saludo.

PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE YUCATÁN
TRIBUNAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS

RECUERDO
15 DIC 2017
12:46

Presentó: SAYDI LLANES

ORIGINAL Y
COPIA
ESTATUTOS

ATENTAMENTE

M.D.H. JOSE ENRIQUE GOFF ALONSO
PRESIDENTE DE LA COMISION DE DERECHOS
HUMANOS DEL ESTADO DE YUCATAN





CODHEY

**COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DEL ESTADO DE YUCATÁN**

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

CAPÍTULO I.....	3
Disposiciones Generales	3
CAPITULO II.....	5
De los nombramientos	5
CAPÍTULO III.....	8
Del Salario	8
CAPITULO IV	10
Jornada de Trabajo y Horarios	10
CAPÍTULO V	12
Desempeño, Calidad y Productividad en el Trabajo	12
CAPÍTULO VI	13
Capacitación	13
CAPÍTULO VII	14
Control de Asistencia y Permanencia	14
CAPÍTULO VIII	15
Descansos, Vacaciones, Justificaciones y Licencias.....	15
CAPITULO IX	23
Riesgos de Trabajo.....	23
CAPITULO X	23
Derecho de los trabajadores.....	23
CAPÍTULO XI	25
Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	25
CAPITULO XII	29
Actas de Constancias de Hechos	29
CAPITULO XIII	30
Sanciones Administrativas y procedimientos para aplicarlas.....	30
CAPITULO XIV	32
Estímulos, Recompensas y Prestaciones Económicas	32
CAPITULO XV	34
Prevision social.....	34
CAPITULO XVI	35
Suspensión de los Efectos del Nombramiento	35
CAPITULO XVII.....	36
Terminación de los Efectos del Nombramiento	36



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- Las Condiciones Generales de Trabajo fijadas en éste instrumento son de observancia general y obligatoria para todo el personal que preste sus servicios en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán, teniendo por objeto establecer los derechos y obligaciones que derivan de las relaciones de trabajo. Con fundamento en el Título cuarto capítulo II, en los artículos del 88 al 92 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, en relación con el artículo 51 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán.

Artículo 2.- Los derechos de los Trabajadores son irrenunciables. Para los casos no previstos por estas condiciones, se aplicará de manera supletoria y en el orden siguiente:

- a) La Ley Federal del Trabajo,
- b) La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán
- c) Los Principios Generales de Derecho
- d) Los Principios Generales de Justicia Social
- e) La Jurisprudencia, costumbre y equidad

Artículo 3.- La administración de este organismo se regirá con sujeción a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes:

- a) La Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Yucatán;
- b) El Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán;
- c) El Manual de Organización y Administración General de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán;
- d) Las Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos del



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

Estado de Yucatán

e) Y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 4.- Para efectos de las presentes Condiciones Generales de Trabajo se denominará:

- I. Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán como “La Comisión”.
- II. Presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán como “Presidente”.
- III. Consejo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán como “Consejo”.
- IV. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán como “La Ley de los trabajadores”.
- V. Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán como “Ley”
- VI. Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán como “Reglamento Interno”
- VII. Trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán como “Trabajadores”.
- VIII. Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado de Yucatán como “ISSTEY”.
- IX. Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios como “Tribunal”.
- X. Condiciones Generales de Trabajo como las “Condiciones”.
- XI. Ley del Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado de Yucatán como “Ley del ISSTEY”.

Artículo 5.- El Presidente, en coordinación con la Secretaría Ejecutiva, de conformidad con la Ley de la Comisión, expedirán normas internas encaminadas a regular los niveles de calidad e intensidad requeridos en el desempeño de las funciones de los trabajadores, las medidas para evitar riesgos de trabajo y en su caso, para instaurar la protección civil interna de prevención y auxilio al personal.



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

Artículo 6.- La Secretaría Ejecutiva será el órgano encargado de comunicar las presentes “Condiciones”, vigilar su cumplimiento, y procurar que se otorguen los estímulos, bonos y recompensas al personal cuando así lo amerite, y en coadyuvancia con el órgano de control interno vigilar su cumplimiento y encargada de imponer las sanciones que correspondan, cuando algún trabajador incurra en alguna falta administrativa, en los términos de estas “Condiciones”, los ordenamientos legales y reglamentarios aplicables vigentes.

Artículo 7.- Los jefes inmediatos resolverán los asuntos particulares del trabajador suscitados en el desempeño de sus labores; no obstante, dada la trascendencia se dará vista al Presidente, e informará al Órgano de Control Interno, para que resuelva en los términos de estas “Condiciones” y disposiciones legales establecidas en el artículo 3.

Artículo 8.- En la instrucción de actas y su revisión, se estará a lo previsto en estas “Condiciones”

CAPITULO II

De los nombramientos

Artículo 9.- El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre “La Comisión” y “Los Trabajadores”. Todos los trabajadores deberán contar con el oficio que acredite su nombramiento.

Artículo 10.- Los nombramientos serán autorizados por “El Presidente” a propuesta de la Secretaría Ejecutiva, y quedarán sin efecto si los interesados no se presentan a tomar posesión del empleo, a partir de la fecha en que le sea notificada su designación, y su tramitación estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos, Finanzas y Adquisiciones.

Este plazo podrá ser ampliado por los servidores públicos señalados en el párrafo anterior, cuando las circunstancias especiales así lo ameriten

Artículo 11.- Son requisitos para ingresar a “La Comisión”.

- I. Tener como mínimo dieciséis años de edad, con las reservas que marca la Ley Federal de Trabajo, salvo en los puestos en los que se manejan fondos y valores, en cuyo caso deberá tener por lo menos dieciocho años cumplidos, debidamente comprobados, y así como experiencia en el puesto.



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

- II. “Los Trabajadores” deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos debidamente capacitados para desarrollar las actividades requeridas por el servicio.
- III. Tener el perfil del puesto autorizado, las aptitudes o habilidades que requiere el mismo, y la experiencia necesaria.
- IV. No haber sido separado de algún empleo, cargo o comisión de la Administración Pública Estatal por alguna de las causas previstas en la Ley de Responsabilidades administrativas del Estado de Yucatán y en otras disposiciones legales Estatales y Federales respectivas, salvo transcurrido como mínimo dos años, contados a partir de la fecha de separación; a reserva de que la comisión estime que son necesarios sus servicios.
- V. No haber sido condenado por delito intencional.

Los requisitos anteriores se comprobarán con la documentación fehaciente y en su caso, con evaluaciones que realice “La Comisión”.

Artículo 12.- Las personas que pretendan reingresar para proporcionar sus servicios a “La Comisión”, cumplirán con los requisitos que establece el artículo anterior, para lo cual se considerarán en lo procedente las constancias que obren en su expediente personal, excepción hecha de los trabajadores separados por causas de enfermedad o accidente a quienes sólo se requerirá el examen médico expedido por la Institución oficial competente.

Artículo 13.- La constancia de nombramiento a que se refiere el artículo anterior, contendrá la siguiente información:

1. Nombre, R.F.C. y C.U.R.P. del Trabajador;
2. Departamento de Adscripción perteneciente a “La Comisión”;
3. Tipo de nombramiento, Temporalidad y puesto a ocupar.
4. Clave de pago;
5. Nombre del puesto, de conformidad con el Catálogo de Puestos;
6. Remuneración a percibir de acuerdo al puesto:



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

- a. Sueldo Mensual;
- b. Vales de Despensa;
7. Horario y duración de la jornada de trabajo;
8. Datos personales del trabajador:
 - a. Nacionalidad.
 - b. Edad.
 - c. Sexo.
 - d. Domicilio.
 - e. Clave de Seguridad Social (Si cuenta con ella)
9. Firma de autorización de “El Presidente” y la aceptación del Trabajador;
10. Lugar y fecha de expedición de la constancia.

Artículo 14.- El nombramiento podrá ser de carácter definitivo o temporal.

- I. El definitivo se otorgará mediante nombramiento por tiempo ilimitado.
- II. El temporal será desempeñado en los siguientes supuestos de “La Comisión”:
 - a) El que se desempeñe con nombramiento de sustitución, su duración estará condicionada al retorno del titular de la plaza y será en promoción escalafonada tomando como base la experiencia, el desempeño y la antigüedad.
 - b) El que deriva de interinatos, su duración no podrá de exceder del término de seis meses. La incorporación de estos trabajadores a la nómina ordinaria o definitiva estará determinada a la disponibilidad financiera, a la existencia de plazas vacantes por el puesto, debiéndose dar preferencia en el otorgamiento a éstos trabajadores.
 - c) Los de obra determinada o por Proyecto, serán considerados como trabajadores eventuales y dejarán de prestar su servicio al finalizar el tiempo programado para la conclusión éstos.



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

Artículo 15.- Queda prohibida la admisión de meritorios bajo cualquier título o denominación.

CAPÍTULO III

Del Salario

Artículo 16.- El sueldo o salario asignado a cada puesto, será el que conste en el tabulador que al efecto autorice “El Presidente” anualmente y que tendrá efecto para el período que corresponda, y, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas. En todo caso “La Comisión”, con la debida autorización del “Presidente”, establecerán las compensaciones, bonos, estímulos y otro tipo de percepciones que deban pagarse al trabajador de manera ordinaria o excepcional.

Los niveles de sueldo del tabulador que consignen sueldos equivalentes al salario mínimo, deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

Artículo 17.- “La Comisión” cubrirá a sus trabajadores los salarios devengados en el lugar que presten permanentemente sus servicios y en horas laborables, mediante cheque nominativo, tarjeta bancaria, transferencia electrónica u otro medio que se autorice; éstos serán cubiertos los días quince y último de cada mes, preferentemente.

Cuando el pago se efectúe por medio de cheque, el pago será personal y cuando por circunstancias extraordinarias no pueda hacerlo personalmente el trabajador, podrá designar apoderado o representante legal mediante carta poder, para hacerlo en su nombre.

En todo caso el trabajador tendrá la obligación de firmar su recibo de nómina a más tardar tres días hábiles posteriores a las fechas que aquí se estipulan como días de pago.

Artículo 18.- “Los Trabajadores” sólo tendrán derecho a que se les cubran los salarios que efectivamente hubieren devengado por días laborados.

Para este efecto, los meses se computarán por treinta días promedio.

Por cada cinco años de servicio efectivo prestado hasta llegar a veinticinco “Los trabajadores” tendrán derecho al pago de una prima de antigüedad, que se determinará en el presupuesto de egresos.



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

En los casos en que “La Comisión” requiera de los servicios del trabajador por más tiempo de su jornada de trabajo, se procederá a la retribución de las horas laboradas, previo acuerdo del trabajador con su jefe inmediato y autorización por la Secretaría Ejecutiva.

Artículo 19- El salario de “Los Trabajadores” sólo podrá ser objeto de las retenciones, descuentos o deducciones en los casos que previene el artículo 40 de “La Ley de los Trabajadores”.

Artículo 20.- El orden en el cobro y la aplicación por concepto de retención a que se refiere el artículo anterior, se sujetarán a las disposiciones legales aplicables como sigue:

- I. Impuestos que deriven de los salarios devengados conforme las leyes fiscales vigentes
- II. Deudas contraídas con “La Comisión”.
- III. Descuentos provenientes de obligaciones contraídas con “EL ISSTEY”, de conformidad con lo dispuesto en la ley del propio instituto.
- IV. Descuentos ordenados por autoridad judicial competente para cubrir pensión alimenticia.
- V. Descuentos por obligaciones a cargo del trabajador en las que éste haya consentido, derivadas de la adquisición de bienes muebles o del uso de habitaciones, siempre que la afectación se realice mediante fideicomiso en la institución de crédito autorizada para tal efecto, aseguramiento de su persona y sus bienes patrimoniales.
- VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.
- VII. La Comisión realizará un servicio de anticipo a cuenta de sueldo de los trabajadores que podrá ser de un mes hasta tres meses, con sujeción a las siguientes bases:
 1. A los empleados que tengan un año y menos de cinco años de servicio, se les podrá conceder un importe de hasta \$ 10,000.00 pesos.



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

2. A los empleados de más de cinco años de servicio, se les podrá conceder un importe superior a \$ 10.000.00 pesos.

De acuerdo a los lineamientos establecidos en el Manual de Políticas y Normas para la Administración de los Recursos Humanos de la Comisión.

3. Estos anticipos no devengarán intereses.
4. “La Comisión”, para amortizar el anticipo que se haya concedido, hará los descuentos correspondientes de la siguiente manera:

- En doce quincenas (6 meses) cuando el anticipo sea por un importe de \$1,000.00 hasta \$ 10,000.00 pesos;
- En veinticuatro quincenas (12 meses) cuando el anticipo sea, superior a \$10,000.00 pesos;

Sin perjuicio de una retención de mayor cuantía a petición expresa del trabajador, o de pagos que éste deseara efectuar para cancelar la deuda antes del vencimiento del plazo.

El trabajador para solicitar un anticipo, no debe tener adeudos con la Comisión y si tuviera adeudo, tendrá que liquidar la deuda y se le podrá otorgar otro anticipo.

5. Estos anticipos se encontrarán sujetos a previa disponibilidad presupuestal por parte de “La Comisión”

CAPITULO IV

Jornada de Trabajo y Horarios

Artículo 21.- La jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador deberá laborar de conformidad con los horarios establecidos por “La Comisión” y no podrá exceder del máximo fijado por “La Ley de los Trabajadores”. En atención a la naturaleza de las funciones de “La Comisión”, las autoridades y trabajadores acuerdan que en todo caso se dará preferencia a la debida atención de los asuntos inherentes a éste organismo.

Artículo 22.- La jornada de trabajo se divide en diurna, nocturna y mixta.



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

- I. La jornada diurna de trabajo está comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas.
- II. La jornada nocturna está comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas.
- III. La jornada mixta abarca períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno no exceda de tres horas y media, en este caso de se considera como jornada nocturna.

Artículo 23.- La duración de la jornada laboral para “Los Trabajadores” al servicio de “La Comisión” se determina como sigue:

- I. La jornada diurna de carácter continuo, por regla general tiene una duración máxima de siete horas, de lunes a viernes de cada semana.
- II. Fuera de la jornada establecida en la fracción anterior “El presidente” podrá fijar horarios especiales en los casos en que las necesidades del servicio así lo requieran.
- III. En atención a la naturaleza de las funciones de “La Comisión” y de acuerdo con el artículo 49 de “La Ley de la Comisión”, se establecen los horarios laborales siguientes:

- a).- MATUTINO 8:00 a 15:00 HRS.
- b).- VESPERTINO 14:00 A 20:00 HRS.

c).- Se establecerán guardias de manera permanente que fungirán los días sábados domingos y días festivos. Todos los trabajadores de “La Comisión” estarán obligados a cubrir guardias de conformidad con la naturaleza de sus funciones. Para determinar a qué empleados corresponde realizar dichas guardias, el jefe de cada área será el responsable de elaborar los roles de guardia correspondientes y deberá de comunicarlo, cuando menos, con una semana de anticipación a dichos empleados.

Artículo 24.- Los horarios de labores, a solicitud de los jefes directos, podrán ampliarse hasta el máximo legal en forma excepcional, para atender rezagos o volúmenes adicionales de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- I. La jornada establecida no se modifica por ser la ampliación de naturaleza transitoria;
- II. La ampliación de horarios no excederá del máximo de horas ordinarias que le correspondan a la jornada semanal;



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

III. El servicio no se prestará fuera de los límites previstos en estas “Condiciones” ni de la normatividad aplicables.

La cooperación del trabajador en la ampliación transitoria de los horarios a que se refiere este artículo, serán compensados al trabajador previo acuerdo con el titular del área.

Artículo 25.- Las jornadas extraordinarias de trabajo y el pago de las mismas, sólo podrán efectuarse previo acuerdo por escrito del trabajador con su jefe inmediato, con el visto bueno de la Secretaría Ejecutiva y con la autorización del “Presidente”.

Cuando por necesidades del servicio “Los Trabajadores” laboren en términos distintos a los previstos por la “La Ley de los Trabajadores” y estas “Condiciones”, dichas labores se registrarán por el acuerdo que se tomen en conjunto para su remuneración y en su caso por las disposiciones legales aplicables.

Artículo 26.- No deberán asignarse labores peligrosas o insalubres a las mujeres embarazadas o a los menores de edad.

CAPÍTULO V

Desempeño, Calidad y Productividad en el Trabajo

Artículo 27.- La evaluación en el desempeño laboral, es la asignación de calificaciones periódicas y objetivas de cada uno de “Los Trabajadores”, sobre el resultado de su ejercicio durante un tiempo determinado en el puesto para el cual han sido nombrados, con base en la normatividad aplicable sobre la materia, lo dispuesto en estas “Condiciones” y en su caso, en las normas o políticas internas que se emitan, de conformidad al artículo 5 de estas “Condiciones”.

Artículo 28.- La calidad en el trabajo es el grado de esmero, precisión, cuidado, confiabilidad y presentación con los cuales se presta el servicio.

El desempeño en el trabajo, son las acciones o comportamientos observados, relevantes para los programas u objetivos de la comisión, y permite la medición del rendimiento y productividad en unidades determinadas.

Para estos efectos, “La Comisión” realizará las acciones necesarias de capacitación,



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

mejoramiento de las condiciones laborales, motivación y estímulos para el bienestar de “Los trabajadores” y “La comisión”.

Artículo 29.- El otorgamiento de los estímulos y recompensas se sujetará a las normas y procedimientos de observancia obligatoria que para la evaluación del desempeño emita “El Presidente” y las calificaciones resultantes se tomarán en cuenta para promover incentivos y otras acciones de motivación al personal, conforme a estas “Condiciones” o lo que disponga las políticas internas de “La Comisión”.

Artículo 30.- Con la evaluación que efectúe el Órgano de Control Interno de la comisión, en coordinación con el jefe inmediato del trabajador, se iniciará el sistema de evaluación a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 31.- Los resultados derivados de las evaluaciones sobre el desempeño, calidad y productividad en el trabajo, que se obtenga en los términos de estas “Condiciones”, así como el otorgamiento de un estímulo o una recompensa, se tomarán en cuenta dentro de los factores escalafonarios.

CAPÍTULO VI

Capacitación

Artículo 32.- La capacitación constituye un derecho y una obligación del trabajador, que le permite elevar sus condiciones de vida y la eficacia en la prestación del servicio.

Artículo 33.- “La Comisión” en términos del artículo 51 de la “Ley de los trabajadores”, promoverá un servicio civil de carrera con la intención de instaurar la profesionalización y permanencia de quienes ocupan los diferentes puestos laborales.

Artículo 34.- La capacitación para el mejor desempeño del puesto y el conocimiento y aplicación de nuevas técnicas, tiene el carácter de obligatorio para “Los Trabajadores” y se podrá impartir de preferencia dentro de la jornada laboral.

Artículo 35.- La Secretaría Ejecutiva establecerá los programas de inducción, capacitación y desarrollo que estime necesarios, para cuyo efecto emitirá los lineamientos respectivos.

Artículo 36.- La capacitación para el desarrollo, y en general para la superación cultural del trabajador, será potestativa para éste y se realizará dentro o fuera de la jornada laboral. Los



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

jefes inmediatos, con sujeción a los programas formativos y de motivación, pueden convenir con el trabajador otras modalidades y concederle el uso de parte de la jornada laboral.

CAPÍTULO VII

Control de Asistencia y Permanencia

Artículo 37.- El control de asistencia de “Los trabajadores” adscritos a éste organismo, será primordialmente por medio electrónico; de existir inconvenientes en el funcionamiento de los equipos electrónicos dispuestos para el registro, se procederá a realizar una lista única que contenga.

- Nombre del trabajador
- La Fecha
- La Hora de entrada y de salida
- Firma del trabajador

Artículo 38.- El registro de asistencia es obligatorio y personal para “Los Trabajadores”, pero podrán ser eximidos de esa obligación los que por sus funciones específicas así lo ameriten.

Artículo 39.- En los casos de titulares de área y trabajadores que disfruten del beneficio de no registrar asistencia, deberán ser objeto de supervisión a cargo de su superior jerárquico, para lo cual llevará un control a través de una bitácora de asistencia.

Con respecto al párrafo anterior, el conocimiento en cualquier tiempo, de que han cesado los motivos que justifiquen la excepción, será suficiente para revocarla.

Artículo 40.- “Los Trabajadores” gozan de una tolerancia de quince minutos para el registro de asistencia al inicio de la jornada de labores. Entre el minuto 16 y el 29 se considerará como retardo, por lo tanto, el trabajador que incurra en retardos, se hará acreedor a un día de descuento vía nómina como sanción por cada tres retardos que acumule durante el mes.

Artículo 41.- El trabajador incurre en faltas de asistencia en los siguientes supuestos:

- I. Que no se presente a laborar, sin justificación alguna.
- II. Que se presente después de 30 minutos de la hora de entrada establecida.



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

- III. Que se retire del centro de trabajo después de registrada su asistencia sin autorización escrita de su jefe inmediato.
- IV. Que no registre su entrada o salida de la jornada de trabajo.
- V. Que esté exentado de registro y no acuda a sus labores sin causa justificada.

Artículo 42.- Los trabajadores de la comisión justificarán sus faltas de asistencia dentro del término de dos días hábiles siguientes a que ocurra el hecho, mediante la documentación que acredite la circunstancia que motivó su inasistencia, y en el caso de que se trate de alguna incapacidad médica, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 60 y 61 de estas condiciones.

Artículo 43.- Las faltas de asistencia a que se refiere el supuesto del artículo 41 fracción II, en caso de que no se hubiere conferido comisión específica al trabajador, serán justificadas siempre y cuando se quede a laborar con autorización por escrito de su jefe inmediato lo cual solo podrá ocurrir una ocasión al mes.

Artículo 44.- “Los Trabajadores” que registren asistencia de entrada durante un mes, sin el uso de la tolerancia, serán premiados con un día adicional de sueldo, así como al equivalente a cinco días del sueldo que tenga asignado el puesto que ocupe el trabajador, cuando en un año, comprendido de enero a diciembre, hubiese sido acreedor ininterrumpidamente al beneficio de la gratificación mensual.

Quedan excluidos de estos beneficios los trabajadores, a los que se les haya eximido de la obligación de registro en el control de asistencia.

CAPÍTULO VIII

Descansos, Vacaciones, Justificaciones y Licencias

Artículo 45.- “Los Trabajadores” disfrutarán de los descansos, vacaciones y licencias de acuerdo con las leyes aplicables vigentes y lo dispuesto en estas “Condiciones”.

Artículo 46.- “Los Trabajadores” que laboren jornadas continuas de siete o más horas, en términos del artículo 23 de estas “Condiciones”, siempre y cuando las circunstancias lo



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

ameriten, tendrán derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos, lapso que quedará incluido dentro de su jornada.

Artículo 47.- “Los Trabajadores” no deberán interrumpir sus labores si no existe causa justificada, o cuando se trate de trabajos físicos que requieran esfuerzo excesivo, que ameriten descansos periódicos.

Artículo 48.- Por cada cinco días de labores, el trabajador disfrutará de dos días de descanso, preferentemente sábados y domingos, con goce íntegro de su salario. Cuando “El Trabajador” preste sus servicios en día domingo, se le restablecerá su jornada laboral previo acuerdo con su jefe inmediato.

Artículo 49.- Las mujeres embarazadas disfrutarán de un descanso de un mes antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, así como de tres meses posteriores a éste, con goce íntegro de sueldo. (DE ACUERDO AL ART. 32 DE LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATÁN).

Artículo 50.- Las trabajadoras que sean madres cuyos hijos se encuentren en período de lactancia, dispondrán de una hora al día para alimentarlos, hasta por seis meses contados a partir de la fecha del parto, con la anuencia de su jefe de departamento y autorización de la Secretaría Ejecutiva. (DE ACUERDO AL ART. 32 DE LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATÁN.)

Artículo 51.- Las mujeres trabajadoras gozarán de un permiso al año, con goce íntegro de sueldo, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención de cáncer de mama y cervicouterino; para justificar éste permiso, se deberá presentar el certificado médico correspondiente, expedido por una institución pública o privada de salud. (DE ACUERDO AL ART. 32 BIS DE LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATÁN.)

Artículo 52.- Los hombres gozarán de un permiso de paternidad de ocho días hábiles con goce de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hijo, el cual deberá ser acreditado con documento idóneo. (DE ACUERDO AL ART. 32 DE LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATÁN.)

Los trabajadores de la Comisión disfrutarán de un período de ocho días hábiles cuando se trate de adopción de un infante, contados a partir de la entrega física del menor por parte de las instituciones oficialmente responsables, deberá acreditarlo con documento correspondiente al trámite. (DE ACUERDO AL ART. 32 DE LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

MUNICIPIOS DE YUCATÁN.)

Artículo 53.- Los hombres gozarán del permiso de un día al año con goce de sueldo íntegro, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención y detección de cáncer de próstata; para justificar éste permiso, deberá presentar el certificado médico correspondiente, expedido por una institución pública o privada de salud. (DE ACUERDO AL ART. 32 BIS DE LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATÁN.)

Artículo 54.- Todos los trabajadores gozarán de permisos con goce de sueldo para acudir a citas médicas cuya finalidad sea la práctica de quimioterapias, radioterapias o procedimiento oncológico diverso en contra de cualquier tipo de cáncer cuando algún hijo, menor de edad padezca tal enfermedad. Para justificar dicho permiso bastará con presentar constancia médica expedida por institución pública o privada. (DE ACUERDO AL ART. 32 BIS DE LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATÁN.)

Artículo 55.- Los trabajadores tendrán derecho, sin importar su antigüedad y sin perjuicio de sus emolumentos, a faltar a sus labores, por el fallecimiento de un familiar, en los siguientes casos:

- a) Tratándose de padres, hijos o cónyuges, tendrán derecho a cuatro días naturales de permiso con goce de sueldo.
- b) Tratándose de hermanos, tendrán derecho a tres días naturales de permiso con goce de sueldo
- c) Tratándose de abuelos del trabajador o padres del cónyuge a dos días naturales de permiso con goce de sueldo.

Estos días serán inmediatos al desceso y son irrenunciables

Artículo 56.- Son días inhábiles para “la Comisión”:

<ul style="list-style-type: none">• 1° de Enero	Año nuevo
<ul style="list-style-type: none">• 5 de Febrero	Promulgación de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.(Decreto de la reforma al Art. 74 LFT a efecto de modificar el descanso obligatorio)
<ul style="list-style-type: none">• 21 de Marzo	Conmemoración del nacimiento de Don Benito Juárez. (Decreto



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

	de la reforma al Art. 74 LFT a efecto de modificar el descanso obligatorio)
<ul style="list-style-type: none">• 1° de Mayo	Día del Trabajo.
<ul style="list-style-type: none">• 5 de Mayo	Aniversario de la Batalla de Puebla.
<ul style="list-style-type: none">• 16 de Septiembre	Conmemoración de la Promulgación de la Independencia Nacional.
<ul style="list-style-type: none">• 20 de Noviembre	Conmemoración del inicio de la Revolución Mexicana. .(Decreto de la reforma al Art. 74 LFT a efecto de modificar el descanso obligatorio)
<ul style="list-style-type: none">• 1° de Diciembre	Cada seis años cuando corresponda a la transmisión de Ejecutivo del Estado.
<ul style="list-style-type: none">• 18 de Diciembre	Aniversario de la Promulgación de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.
<ul style="list-style-type: none">• 25 de Diciembre	Navidad.
	Los que autorice “El Presidente de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Yucatán”

Artículo 57.- “Los Trabajadores” a partir de un año de servicio continuo en “La Comisión”, disfrutarán de dos períodos vacacionales al año de diez días hábiles cada uno, con goce de salario íntegro, los cuales se programarán en los términos establecidos en el presente artículo; así como también tendrán derecho al pago de una prima vacacional, la cual será pagada en los meses de junio y diciembre del ejercicio en curso.

El trabajador deberá programar sus períodos vacacionales correspondientes al primer período de enero a junio y segundo período, de julio a diciembre.

Artículo 58.- No se podrán acumular los períodos vacacionales, ni podrán ser compensados con remuneraciones y sólo serán efectivos durante el período fiscal al que correspondan, salvo los casos que se mencionan en el Art. 59, párrafos sexto y séptimo de estas “Condiciones”.



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

Artículo 59.- Los titulares de área, fijarán sus períodos vacacionales y los del personal a su cargo, con el visto bueno de la Secretaría Ejecutiva, debiendo organizar dichos períodos de manera tal, que prevea que su departamento siempre cuente con el personal necesario para el desempeño de sus funciones durante todo el año.

Para la asignación de los períodos vacacionales, deberá darse prioridad a los de mayor antigüedad.

“Los trabajadores” deberán disfrutar en forma continua 5 días de vacaciones por lo menos

“Los Trabajadores” no podrán negarse a disfrutar de sus vacaciones.

El trabajador que durante su periodo vacacional se le requiera para prestar sus servicios en actividades asignadas por éste organismo, se le restituirá el día (o días) que le fueran requeridos.

En caso, que por necesidades del servicio del área donde el servidor realiza sus actividades, no pueda disfrutar de sus vacaciones en los periodos programados, disfrutará de ellos durante los 10 días siguientes a la fecha en la que haya desaparecido la causa que impidiera el goce de sus vacaciones.

El trabajador que durante su período vacacional sufriera de alguna incapacidad por accidente o enfermedad, tendrá derecho a que los días de vacaciones que no hubiera disfrutado a causa de esta situación, le sean restituidos, los cuales se reprogramarán una vez que el trabajador se haya reincorporado a sus actividades, cabe aclarar que los días que se restituirán serán únicamente los considerados hábiles para éste organismo de acuerdo a lo establecido en el art. 23 párrafo primero de estas “Condiciones”, debiendo acreditar la incapacidad con documento comprobatorio expedido por el IMSS.

Las modificaciones a los períodos vacacionales originalmente programados, deberán ser autorizadas por la Secretaría Ejecutiva.

El titular de área podrá hacer la excepción de autorizar la programación de vacaciones en período distinto al estipulado en el artículo 57 párrafo segundo de estas “Condiciones”, siempre y cuando no afecte la operatividad de su área.

Las vacaciones, no deberán ser unidas a días de licencia, días económicos e incapacidades, salvo circunstancias que no contravengan a estas “Condiciones” y no afecten la operatividad



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

de la “Comisión” y en la medida de lo posible no podrán ligarse a días inhábiles en más de dos ocasiones.

Entre la programación de ambos períodos vacacionales, deberá haber transcurrido cuando menos 60 días.

Artículo 60.- “Los Trabajadores” tienen derecho a que se les conceda licencia cuando padezcan enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 110 de “La Ley de los trabajadores”, previo dictamen médico, los cuales se fijarán con base a las siguientes reglas:

- I. A los empleados que tengan más de seis meses y menos de cinco años de servicio, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta por treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo;
- II. A los que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo;
- III. A los que tengan diez años de servicio en adelante, hasta noventa días con goce de sueldo íntegro y hasta noventa días más con medio sueldo;
- IV. Estos períodos podrán ser modificados y/o ampliados por el Presidente de éste Organismo.

Si al vencer la licencia con goce de sueldo y de medio sueldo antes señalados continúa la incapacidad, se prorrogará la licencia sin goce de sueldo hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, de acuerdo con la Ley de la materia.

La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año, y para su concesión se tomará en consideración la fecha en que se tomó posesión del puesto.

Artículo 61.- El trabajador que por enfermedad no pueda presentarse a sus labores estará obligado dar aviso de ésta situación a su Jefe Inmediato, el mismo día vía telefónica o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que acuda al médico particular, al IMSS o al centro de salud de su elección, en los términos previstos por las disposiciones aplicables en la materia y en estas “Condiciones”.

Artículo 62.- El trabajador que se encuentre en el supuesto a que se refiere el artículo anterior, a más tardar a los dos días siguientes a la reanudación de labores, deberá presentar a su jefe



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

inmediato, la licencia médica oficial por enfermedad no profesional, siendo que cuando su incapacidad para laborar haya sido hasta por dos días, podrá presentar documento expedido por médico particular con cédula profesional (hasta 3 eventos en un año) o el centro de salud de su elección; y cuando sea por tres días o más, deberá presentar documento expedido por el IMSS. El jefe inmediato deberá validar la documentación presentada y remitirla a la Dirección de Recursos Humanos Finanzas y Adquisiciones de esta comisión.

Artículo 63.- El trabajador, madre o padre que ejerza la custodia legal de sus hijos de ocho años de edad o menos, cuando lo amerite, disfrutará de una licencia con goce de sueldo para la atención personal de las enfermedades de sus hijos, en los siguientes términos.

- I. Hasta por cinco días, con base en el comprobante expedido por el IMSS que el trabajador solicitará en la consulta, en la cual se precise el tiempo probable de evolución del padecimiento que se haya diagnosticado;
- II. El trabajador dentro de los días siguientes a la eventualidad que se le presente para la solicitud de licencia, hará entrega del comprobante que se refiere la fracción anterior a su jefe inmediato para su validación, el cual lo turnará a la Dirección de Recursos Humanos Finanzas y Adquisiciones.
- III. El trabajador que requiera mayor número de días para la atención de las enfermedades de los hijos menores de edad, podrá solicitar licencia sin goce de sueldo o en su caso, los días o períodos a que tengan derecho con sueldo, con sujeción a las reglas generales establecidas en estas “Condiciones”;
- IV. La concesión de inasistencias a que se refiere el párrafo anterior, no afectará el cómputo para el otorgamiento al trabajador de otro tipo de licencia;
- V. Las constancias de asistencia al servicio médico oficial para consulta del trabajador o por padecimiento de sus hijos menores de edad, en el curso de la jornada laboral, sólo justifican la ausencia al centro de trabajo por el tiempo que se consigne en los propios documentos;

Artículo 64.- La concesión de licencias por riesgo de trabajo se registrará por lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y estas “Condiciones”.

Artículo 65.- Las licencias a los trabajadores con contrato definitivo, se les concederán previa



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

solicitud que realicen por escrito a su jefe inmediato, la autorización será por el titular de área, en los siguientes términos:

I. Con goce de sueldo:

- A) Hasta por tres días cada seis meses, para asuntos particulares; sólo procede de martes a jueves, y no podrán unirse a días vacacionales e inhábiles.
- B) Hasta por dos días, para el traslado y radicación en otra localidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 17 fracción I, II, III y IV de “La Ley de los Trabajadores”;
- C) Hasta por cinco días para contraer matrimonio; acreditando con documentos oficial.
- D) Hasta por quince días para sustentar examen profesional a nivel licenciatura o posgrado; acreditando con documento oficial.

El trabajador deberá solicitar con quince días de anticipación a la fecha en que desea disfrutar su período de licencia a que se refiere la Fracción C y D.

II. Sin goce de sueldo:

- A) Hasta por un mes en el primer año de servicio;
- B) Hasta por dos meses en el segundo año de servicio;
- C) Hasta por cuatro meses en el tercer año de servicio;
- D) Hasta por seis meses del cuarto año de servicio en adelante;

El trabajador deberá solicitar con un mes de anticipación a la fecha en que desea disfrutar su período de licencia a que se refiere la Fracción II, y deberá ser autorizado por el Presidente de la Comisión, y Vo.Bo. del Secretario Ejecutivo.

Dichas licencias se concederán a “Los Trabajadores” siempre que no se afecten las labores normales de su departamento de adscripción pues de ocurrir lo anterior, se programarán para otra fecha o no serán autorizados.

Artículo 66.- El tiempo que comprendan las licencias conforme a estas “Condiciones”, serán



consideradas como servicio efectivo para los efectos escalafonarios.

CAPITULO IX

Riesgos de Trabajo

Artículo 67.- Los riesgos de trabajo son las eventualidades que originan accidentes y enfermedades a que están expuestos “Los Trabajadores” en ejercicio o con motivo de trabajo.

El accidente de trabajo es toda lesión orgánica o funcional, permanente o transitoria, que produzca una afectación al organismo o la muerte, producida por una acción repentina de una causa exterior que sobrevenga durante el trabajo, en el ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento producido en las mismas circunstancias.

La enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado en la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Los accidentes que ocurran durante el traslado del trabajador de su domicilio al centro de trabajo, y de éste al primero, son considerados como riesgos de trabajo.

Artículo 68.- Se expedirán manuales como medida para evitar riesgos y accidentes de trabajo, y se aplicarán las disposiciones correspondientes para coadyuvar a la protección y auxilio de los trabajadores en caso de desastre.

CAPITULO X

Derecho de los trabajadores

Artículo 69.- El trabajador gozará de los siguientes derechos, sin perjuicio de los consagrados por la “La Ley de los Trabajadores” y los que se desprendan de estas “Condiciones”:

- I. A la oportunidad de trabajo dentro del marco que propicie su desempeño honesto, eficiente y productivo, su identificación con los objetos que contribuyan a la satisfacción de sus expectativas laborales e intereses, así como a la promoción de



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

su desarrollo personal y beneficio familiar.

- II. Respeto irrestricto a su condición de persona, así como de servidor público y a las prerrogativas que entraña conforme a “La Ley de los Trabajadores”;
- III. Trato amable, respetuoso, diligente e imparcial para sí y sus parientes, por parte de sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados si los hubiere, dentro y fuera de los recintos de trabajo y de la jornada laboral;
- IV. Expedición y entrega en su favor copia del nombramiento para ocupar el puesto vacante al que hubiera aspirado en todos los casos, al resultar calificado y escogido para el mismo, previo cumplimiento de los requisitos y haberse sujetado a los procedimientos de selección correspondientes;
- V. Percepción de los salarios devengados conforme al tabulador autorizado a cambio de los servicios que presta en el puesto, jornada, lugar y unidad de adscripción establecidos y en su caso, a la devolución de descuentos o retenciones improcedentes;
- VI. Prestaciones y servicios, previstos en “La Ley de los Trabajadores”, en ordenamientos especiales y en estas “Condiciones”;
- VII. Evaluación de su desempeño laboral y otorgamiento de estímulos y bonos, así como otros incentivos y beneficios que se otorguen al personal conforme a estas “Condiciones”;
- VIII. Recibir instrucción y capacitación para elevar sus condiciones de vida y la eficiencia en la prestación del servicio, así como para su desarrollo y superación personal, y a disfrutar de los apoyos que se le concedan para éste propósito, conforme a lo establecido en las presentes “Condiciones”;
- IX. Tolerancia de quince minutos para el inicio de su jornada;
- X. Justificación de sus faltas de asistencia dentro de los plazos establecidos conforme a los procedimientos previstos en estas “Condiciones”;
- XI. Disfrutar de los descansos, vacaciones y licencias, de conformidad con lo dispuesto en “La Ley de los Trabajadores” y estas “Condiciones”;



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

- XII. Protección derivada del seguro de enfermedades no profesionales, maternidad y medidas de medicina preventiva;
- XIII. Ocupación del puesto equivalente a las funciones que desempeñaba, en los casos de suspensión o conversión del mismo, al reanudar el servicio del que se hubiere ausentado por enfermedad o licencia con o sin goce de sueldo;
- XIV. Reinstalación en su puesto u otro similar existente en la época en que ocurra, habiendo mediado separación o suspensión, así como el pago de salarios caídos o indemnización constitucional en términos del laudo firme que al efecto pronuncie el tribunal;
- XV. Reanudación de labores y pago de salarios no cubiertos, terminadas las causas que lo originaron en los casos de sentencias absolutorias ejecutoriadas, de conformidad a lo establecido en “La Ley de los Trabajadores” y estas “Condiciones”;
- XVI. Recibir los beneficios derivados del o los seguros, y las prestaciones a que tenga derecho en términos de “La Ley del ISSTEY”;
- XVII. Renuncia a su puesto formulada por escrito, y a retirarse del mismo con sujeción a las disposiciones de la “La Ley” y estas “Condiciones”;
- XVIII. Disfrutar de ascensos escalafonarios;
- XIX. Demás derechos que le otorguen “La Ley de los Trabajadores” y éstas “Condiciones”;

CAPÍTULO XI

Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Artículo 70.- El trabajador tiene las siguientes obligaciones para salvaguardar la legalidad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de su cargo.

- I. Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejecución indebida de un empleo, cargo o comisión,
- II. Custodiar y cuidar la documentación que por razón de su empleo, conserve a su



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, sustracción, destrucción, ocultamiento e inutilización indebida.

- III. Informar al superior jerárquico de todo acto u omisión, de los compañeros y subordinados, sujetos a su dirección, que pueda implicar inobservancia de las obligaciones, en el desempeño de sus labores.
- IV. Desempeñar las labores inherentes a su puesto con el cuidado, esmero, eficiencia, honradez y eficacia que requiere la realización de los programas de “La Comisión”, en los términos de estas “Condiciones”.
- V. Conducirse con amabilidad, rectitud, respeto e imparcialidad con sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados, así como con los parientes de éstos y en general con cualquier persona, dentro y fuera de los recintos del trabajo y de la jornada laboral, a efecto de coadyuvar a la armonía en el desarrollo de las labores de las distintas áreas de “La Comisión”.
- VI. Sujetarse a la dirección y dependencia de sus superiores jerárquicos, cumpliendo las disposiciones que éstos le señalen en el ejercicio de sus atribuciones e informar con oportunidad de cualquier irregularidad en el servicio de que tenga conocimiento.
- VII. Contribuir de acuerdo con sus funciones, a la formulación de planes, programas y presupuesto en su caso, de las unidades de adscripción, y guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo del trabajo, que tengan carácter secreto o que por su naturaleza no deban ser objeto de divulgación.
- VIII. Evitar la ejecución de actos que pongan riesgo su seguridad y la de sus compañeros, así como cuidar y conservar en buen estado los muebles, documentos, correspondencia, valores, máquinas, equipo, útiles y demás efectos que le proporcionen para el desempeño de su trabajo e informar por escrito a su jefe inmediato, de los desperfectos que sufran éstos tan pronto lo adviertan.
- IX. Cubrir la reparación del daño que intencionalmente, por negligencia e impericia, cause a los bienes que estén al servicio de “La Comisión” cuando, de las investigaciones que se realicen, quede demostrado que éstos le son imputables.
- X. Participar en los programas de capacitación en los términos de estas “Condiciones”



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

- XI. Asistir puntualmente al centro de trabajo para el desarrollo oportuno de sus labores.
- XII. Desarrollar las funciones correspondientes a su puesto.
- XIII. Permanecer en su centro de trabajo, excepto en casos de catástrofes o riesgos inminentes en que peligre la vida o seguridad del trabajador, sus compañeros, superiores jerárquicos o la existencia misma de las instalaciones; asimismo, observar en todos los casos las disposiciones en materia de prevención de riesgos.
- XIV. Notificar a su jefe inmediato los casos de enfermedad o accidente que le afecten en los términos establecidos en estas “Condiciones”.
- XV. Participar en los actos culturales, deportivos y sociales que promuevan conjuntamente “La Comisión” y “Los Trabajadores”, que sean compatibles con sus aptitudes, edad y condiciones de salud.
- XVI. Cubrir adeudos contraídos con “La Comisión” y reintegrar los pagos que se le hayan hecho en exceso, con sujeción a lo establecido en “La Ley” y en la normatividad aplicable.
- XVII. Tratar con respeto, cortesía y diligencia al público.
- XVIII. Responsabilizarse de sus funciones hasta tanto haga entrega de las mismas con sujeción a los términos en que se resuelva la promoción, remoción, separación o renuncia, respecto de los fondos, valores o bienes cuya administración o guarda estén bajo su custodia; informe del estado de los asuntos; lleve a cabo la devolución de material, máquinas y equipo de acuerdo con las disposiciones aplicables.
- XIX. Comparecer ante autoridad administrativa competente que lo requiera, cuando se trate de hechos propios, le consten los mismos o haya intervenido en el levantamiento de las actas previstas en estas “Condiciones”.

Artículo 71.- El trabajador tiene las siguientes prohibiciones:

- I. Ejercer las funciones de su puesto, cargo o Comisión posterior al término de su nombramiento o del período posterior para el cual se le asignó.
- II. Aceptar y desempeñar algún otro puesto, cargo, comisión o particular cuando sea incompatible con las funciones y jornada asignada, que le impidan las disposiciones



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

aplicables; lo anterior con fundamento en el artículo 48 de la “Ley de la Comisión”.

- III. Aprovechar su puesto, cargo o Comisión para intervenir u obtener beneficio personal dentro o fuera de la jornada, así como atender, tramitar o resolver asuntos en los que tengan interés personal.
- IV. Aceptar, solicitar o insinuar la entrega de gratificaciones y obsequios, así como ofrecerlos o entregarlos a otros trabajadores. Dar preferencia al despacho de asuntos, o bien obstaculizar su trámite y/o retardar su resolución conforme al término señalado en las disposiciones legales aplicables, y/o aprovechar su puesto para influir en la resolución de asuntos en “La Comisión”.
- V. Hacer dolosamente anotaciones inexactas o alteradas en documentos en trámite, archivos o en vías de hacerlo; falsificar documentos, firmas, sellos, calcas, troqueles, credenciales de carácter oficial.
- VI. Proporcionar a terceros sin autorización, expedientes, documentos, datos o informes de carácter reservado, relacionados con asuntos propios de “La Comisión”, así como destruirlos, extraviarlos, sustraerlos u ocultarlos.
- VII. Utilizar servicios de los subalternos en asuntos ajenos a sus labores.
- VIII. Usar sin autorización las instalaciones y bienes de “La Comisión”, así como los que éste tenga a su cargo, para fines ajenos a sus labores.
- IX. Destruir intencionalmente edificios, instrumentos y demás materiales o documentos relacionados con su trabajo.
- X. Permanecer o entrar a las oficinas después de la jornada laboral, salvo que se cuente con la autorización del titular del área.
- XI. Registrar la asistencia de otro trabajador o permitir que esta acción se realice en su favor.
- XII. Presentarse en estado de ebriedad, bajo la influencia de drogas o enervantes, o en su caso introducir e ingerir en el centro de trabajo bebidas embriagantes, drogas y enervantes.
- XIII. Cometer actos contrarios a la moral y las buenas costumbres, en el centro de trabajo,



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

durante y fuera de la jornada laboral.

- XIV. Introducir o ingerir alimentos en el área de trabajo, realizar actos de comercio y hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores, ya sea directamente o por interpósita persona.
- XV. Portar cualquier tipo de arma dentro del centro de trabajo, salvo aquellos que por su función lo requieran y se encuentren en el desempeño del servicio.
- XVI. Realizar actos ajenos a sus funciones dentro de la jornada y centro de trabajo.
- XVII. Suspender sus labores total y parcialmente durante la jornada de trabajo o instigar a “Los Trabajadores” que dejen de cumplir con sus obligaciones o a que cometan cualquier acto prohibido por “La Ley de los Trabajadores” y por estas “Condiciones”.
- XVIII. Las demás obligaciones que otorguen “La Ley de los Trabajadores” y estas “Condiciones”.

CAPITULO XII

Actas de Constancias de Hechos

Artículo 72.- En los casos que se realicen conductas contrarias a las obligaciones y prohibiciones establecidas en las presentes Condiciones, el superior jerárquico, procederá a levantar el acta en donde conste los hechos o conductas que la originaron, el peligro a que estuvieron sujetos los bienes, y las personas bajo su cuidado, la suspensión o deficiencia del servicio, o bien las fechas en que el trabajador incurrió en repetidas faltas a estas Condiciones y en general datos y pruebas que acrediten la irregularidad que le sea imputable. Dicho documento será presentado a jefe inmediato superior.

En el caso de que el trabajador se encuentre presente, tendrá la oportunidad de alegar lo que a su derecho convenga y presentar en el acto las pruebas que acrediten su dicho. El acta será firmada por quienes intervengan y, en caso de que se negaren a hacerlo, se hará constar en su contenido.

Artículo 73.- En los casos de accidentes de trabajo que sufiere algún trabajador, el jefe de área intervendrá en la investigación de este tipo de hechos, y en su caso levantará el acta circunstanciada, en donde conste esta situación de igual manera procederá a informar a los



familiares.

Artículo 74.- En caso de fallecimiento de un trabajador, el jefe inmediato se constituirá en el lugar donde venía laborando éste, a fin de levantar acta circunstanciada, ante la presencia en su caso, de un familiar del occiso y de los testigos de asistencia, en el que se hará constar el acto de apertura del mobiliario que hubiera estado a cargo del extinto, debiéndose formular una relación pormenorizada de los documentos y objetos que se encuentren, separando lo que corresponda a “La Comisión”, de los objetos personales del occiso, los objetos pertenecientes a la comisión quedaran en resguardo del jefe que intervino en la diligencia; los objetos personales serán entregados a sus familiares y se procederá a la firma del acuse de recibo que corresponda.

CAPITULO XIII

Sanciones Administrativas y procedimientos para aplicarlas

Artículo 75.- Los servidores de la “Comisión” que incurran en irregularidades y responsabilidades por el incumplimiento de las disposiciones de los Art. 70 y 71 de las presentes condiciones de trabajo, serán sancionados conforme al presente capítulo.

Así como también realizar las investigaciones de hechos atribuibles al trabajador que pudieran constituir incumplimiento de sus obligaciones o incurrir en las prohibiciones especificadas en “La Ley de los Trabajadores” o en estas “Condiciones”.

Artículo 76.- Al Órgano de Control Interno le corresponde:

- I. Conocer e investigar los actos y omisiones, de los servidores públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán que puedan constituir faltas administrativas, así como substanciar los procedimientos e imponer o solicitar la imposición de las sanciones correspondientes. Se aplicará supletoriamente la Ley de Responsabilidad de los servidores públicos del estado de Yucatán.
- II. Para la imposición de dichas sanciones la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán, contará con un Manual de Procedimientos y Sanciones Administrativas, en el que se describirá el procedimiento administrativo que llevará a cabo, cuando algún trabajador incurra en alguna falta de responsabilidad, derivada del incumplimiento de sus funciones.

Artículo 77.- Las sanciones por faltas administrativas consisten en:

- I. **Apercibimiento o Amonestación verbal.** - Es una corrección disciplinaria, la cual se identifica como una prevención especial, llamada de atención o advertencia para que el servidor público se apegue a lo establecido en las presentes Condiciones y a las normas de operatividad que ésta Comisión establezca, en el entendido que, de persistir en una conducta indebida, sufrirá una sanción mayor.
- II. **Amonestación escrita.** - Es una corrección disciplinaria que tiene por objeto mantener el orden, la disciplina y el buen funcionamiento en el servicio público, consistente en la advertencia que se hace al servidor público por escrito haciéndosele ver las consecuencias de la falta que cometió, mediante la cual se pretende encauzar la conducta del servidor público en el correcto desempeño de sus funciones, exhortándolo a la enmienda, con que se le impondrá una sanción mayor si reincidiere, que a diferencia del apercibimiento, ya no es una simple llamada de atención, pues su objeto es prevenir la posible comisión de una falta administrativa mayor o de un ilícito. La amonestación escrita se integrará al expediente laboral y se considerará nota mala.
- III. **Suspensión temporal del empleo, cargo o comisión.** - Es una sanción administrativa que consiste en la privación o prohibición temporal al servidor público para desempeñar el empleo cargo o comisión, así como el goce de los emolumentos, impidiendo que realice sus funciones por tiempo determinado.
- IV. **Remoción del centro de trabajo y funciones.** Es una sanción administrativa que consiste en la reubicación del área de trabajo, del servidor público diferente a su lugar de residencia.
- V. **Destitución del puesto.** – Es una sanción administrativa consistente en separar a un servidor del empleo, cargo o comisión que desempeña, por habersele encontrado responsable en términos de la ley.
- VI. **Inhabilitación.** - Es la prohibición temporal de ejercer un empleo, cargo o comisión en el servicio público, decretado por autoridades administrativas.

Artículo 78.- Las medidas administrativas que se impongan a los Trabajadores, de



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

conformidad a estas “Condiciones”, podrán ser objetadas por los mismos a partir del día siguiente a la fecha en que le hayan sido comunicadas por escrito. La resolución que se dicte tendrá efectos definitivos en el orden interno.

Este proceso estará descrito dentro del Manual de Procedimientos y Sanciones Administrativas mencionado con anterioridad.

Artículo 79.- Las sanciones administrativas, de acuerdo a la gravedad del caso, serán impuestas por la Presidencia, la Secretaría Ejecutiva en coadyuvancia con el Órgano de Control Interno.

CAPITULO XIV

Estímulos, Recompensas y Prestaciones Económicas

Artículo 80.- El desempeño honesto, eficiente y oportuno, así como los servicios relevantes del trabajador en el ejercicio de sus funciones, ameritan el agradecimiento de “La Comisión”, reconociendo que el esfuerzo personal que representa y la satisfacción del deber cumplido, constituyen un ejemplo que contribuye a formar la vocación de servicio y la identidad con la institución y sus programas.

Artículo 81.- Los superiores jerárquicos llevarán a cabo un estudio y análisis, tendiente a hacer constar las conductas relevantes del trabajador, que ameriten el otorgamiento de estímulos.

Artículo 82.- “La Comisión” podrá otorgar a sus trabajadores distinguidos los siguientes estímulos:

- I.- Constancia anual del mejor empleado.
- II.- Días de descanso extraordinario.
- III.- Derecho preferencial en las promociones escalafonarias.

Artículo 83.- La constancia del MEJOR EMPLEADO es un documento que se entrega al trabajador por su desempeño sobresaliente.

Artículo 84.- Se otorgará un bono como reconocimiento a “Los Trabajadores” distinguidos,



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

con sujeción a lo dispuesto a estas “Condiciones” y las disposiciones relativas a la evaluación, asistencia y cumplimiento eficiente.

Artículo 85.- El trabajador se hará acreedor a la distinción del MEJOR EMPLEADO en los siguientes casos:

- I. Cumplimiento honesto y eficiente de sus funciones con la productividad y calidad previstas en las políticas internas en su caso, en las que establezca para la evaluación de desempeño.
- II. Desempeño laboral en el ejercicio de enero a diciembre inclusive, del año anterior, sin que se le hubiese impuesto sanción alguna ni haber incurrido en falta injustificada en sus labores.
- III. Participación y apoyo en acciones tendientes a preservar la vida, la integridad de las personas o la existencia del centro de trabajo, así como la defensa de los intereses de la dependencia.
- IV. Reconocido desempeño y creatividad en las tareas que se le encomienden.
- V. Por las propuestas que presente a su jefe inmediato con el ánimo de hacer más eficientes las funciones de su área.

Artículo 86.- Se concederá un bono anual por puntualidad, de acuerdo al valor del puesto que ocupe el trabajador, cuando hubiere asistido en forma efectiva a sus labores sin haberse acogido al beneficio de la tolerancia que en materia de asistencia proveen estas “Condiciones”.

Artículo 87.- Se le otorgará al trabajador como “período de descanso extraordinario”, sin perjuicio de las vacaciones y descansos a que se refieren estas “Condiciones”, el disfrute de cuatro días hábiles como reconocimiento a su desempeño relevante, dicho incentivo se determinará de conformidad con lo previsto en las políticas internas y en las que se establezcan para la evaluación de la productividad, calidad y desempeño laboral, la asiduidad en la asistencia y cumplimiento eficiente de sus funciones, se considerará para éste propósito.

Artículo 88.- El trabajador que reciba capacitación obligatoria o por propia iniciativa, sin perjuicio de los apoyos que le brinde “La Comisión” para éstos propósitos, tiene derecho preferente para las promociones escalafonarias.



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

Artículo 89.- Por el desempeño de servicios relevantes en el desarrollo de sus funciones el trabajador que se haga acreedor a la premiación del MEJOR EMPLEADO, le será entregado su constancia por el “Presidente”.

Artículo 90.- “La Comisión” proporcionará las siguientes prestaciones económicas a sus trabajadores, las cuales tendrán el carácter de obligatorias para este organismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo sexto de la “Ley del ISSTEY”:

- 1.- Seguro de prestaciones médicas.
- 2.- Seguro de cesantía y vejez.
- 3.- Seguro de fallecimiento.
- 4.- Seguro de prestaciones sociales.

De acuerdo con el artículo tercero, fracc II, segundo párrafo de la “Ley del ISSTEY” quedan excluidos los trabajadores de lista de raya y los que desempeñen actividades eventuales o emergentes.

CAPITULO XV

Prevision social

ARTÍCULO 91.- Los trabajadores de “La Comisión” tendrán derecho a las siguientes prestaciones de previsión social.

- I. Vales de despensa.
 - a) “La Comisión” hará entrega a todos sus trabajadores de los vales de despensa, cuyo importe será determinado en el presupuesto anual de operaciones de acuerdo al nivel y/o puesto establecido en el contrato individual de cada trabajador. Dicha prestación tendrá una periodicidad mensual.
 - b) En el caso de que el trabajador llegará a enajenar dichos vales, se le rescindiré de ésta prestación.
 - c) Quedan incluidos los trabajadores de lista de raya, así como los que desempeñen actividades eventuales o emergentes.



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

- II. Prestación por anteojos.
 - a) Se otorga a los trabajadores de “La Comisión” que lo requiera, con previo análisis y determinación de médico especialista, en la que se considerarán los cristales y el armazón únicamente, cuyo importe será determinado en el presupuesto anual de operaciones; por lo que dicha prestación podrá otorgarse anualmente, contado a partir de la última fecha en que se le otorgó esta prestación.
- III. Uniformes y sus Accesorios.
 - a) Se otorgará a todos los trabajadores de “La Comisión” uniformes y sus accesorios, cuyo importe será determinado en el presupuesto anual de operaciones. En caso de daño por mal uso por parte del empleado, el costo de su reposición será por cuenta del trabajador.
 - b) En ninguno de sus casos se le otorgará en forma directa el dinero al trabajador, para la adquisición de uniformes y sus accesorios, ya que dicha prestación será proporcionada a través de convenios que celebrará “La Comisión” con los proveedores de dichos servicios.
- IV. Las presentes prestaciones de previsión social serán revisadas anualmente, y serán modificadas de acuerdo al presupuesto autorizado para el ejercicio en vigencia.

CAPITULO XVI

Suspensión de los Efectos del Nombramiento

Artículo 92.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal conforme a lo dispuesto en artículo 47 de “La Ley de los Trabajadores”:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.

El trabajador reanudará sus labores una vez que desaparezca la causa, lo que

comprobará mediante el certificado expedido por el médico del IMSS que así lo señale.

- II. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por la autoridad judicial o administrativa a menos que, tratándose de arresto, “El Tribunal” resuelva que deba dar lugar, el cese del trabajador.
- III. Cuando apareciere alguna irregularidad en la gestión del trabajador que tenga encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, podrá ser suspendido hasta por sesenta días por “El Presidente”, mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.
- IV. Cuando el trabajador se encuentre de licencia.

Artículo 93.- La suspensión de los efectos del nombramiento en los términos del artículo 92 fracciones II de estas “Condiciones”, será en sueldos y funciones, observándose lo siguiente:

Se suspenderán los sueldos desde el primer día de prisión y una vez obtenida la sentencia absolutoria, el trabajador deberá reintegrarse a sus labores, reanudándose el pago de sus sueldos a partir de la fecha de su reingreso.

CAPITULO XVII

Terminación de los Efectos del Nombramiento

Artículo 94.- El nombramiento dejará de surtir efectos sin responsabilidad para “La Comisión”, por las causas que señala “La Ley” en los siguientes términos:

- I. La renuncia del trabajador formulada por escrito ante el “Presidente”. En caso de aceptación, surtirá efectos en la fecha en que el propio interesado señale o en la que determine “La Comisión” de común acuerdo con el trabajador.

La renuncia no exime al trabajador de cumplir con la obligación a que se refiere el artículo 70 fracción XVIII de estas “Condiciones” y de no hacerlo, incurrirá en abandono de empleo.

- II. El abandono de empleo, se configura en los siguientes supuestos:



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

- a). - Con la inasistencia del trabajador sin causa justificada, por tres o más días hábiles consecutivos al centro de trabajo o al lugar donde temporalmente esté comisionado.
 - b). - Al primer día de inasistencia sin causa justificada, tratándose de trabajadores que realicen labores permanentes o transitorias de manejo de fondos, sea que tengan o no nombramiento con tal carácter.
- III. Por terminación de contrato u obra.
- IV. Por incapacidad permanente física o mental, del trabajador que le impida el desempeño de sus labores.
- V. Por resolución del “Presidente”, en los casos siguientes:
- a). - Cuando el trabajador incurra en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
 - b). - Por destruir intencionalmente el edificio y muebles relacionados con el trabajo.
 - c). - Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
 - d). - Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad de la oficina donde realice sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.
 - e). - Por desobedecer sin justificación las órdenes que reciba de su jefe inmediato.
 - f). - Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
 - g). – Por prisión que sea resultado de una condena ejecutoria, derivada de un delito doloso,
 - g). - Por falta comprobada de cumplimiento a estas “Condiciones”.

Artículo 95.- Se entiende como falta de probidad u honradez:

- I.- El incumplimiento por el trabajador de las obligaciones a que se refiere el artículo 70, fracción IV y VI de estas “Condiciones”.



Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos Del Estado de Yucatán

- II.- Incurrir el trabajador en las prohibiciones establecidas en el artículo 71, fracción III, IV, V, VI, IX, XIV y XIX de estas “Condiciones”.
- III.- En general cuando el trabajador incurra en una conducta contraria a sus obligaciones con el propósito de obtener beneficio o satisfacción personal en perjuicio de “La Comisión”.

Artículo 96.- Existe incumplimiento a estas “Condiciones” en los siguientes supuestos:

- I. La falta de asistencia injustificada en doce o más ocasiones por el trabajador en el transcurso de un año, computado a partir de la primera incidencia.
- II. La imposición de tres suspensiones en funciones y salarios, por las causas que señalan estas “Condiciones” como medida disciplinaria en el transcurso de un año o antes, contando a partir de la primera suspensión. En este supuesto se considerará consumada la falta de cumplimiento a estas “Condiciones” a partir del día siguiente en que se imponga la tercera suspensión.
- III. Los actos de imprudencia, descuido o negligencia en que incurra el trabajador, que comprometan la seguridad de las personas o instalaciones de “La Comisión”.
- IV. La omisión o retraso deliberado en el cumplimiento de las obligaciones que le impone “La Ley” y estas “Condiciones”.
- V. La retención deliberada en poder del trabajador de documentos o información que formen parte de su trabajo por un tiempo mayor del necesario.
- VI. La suspensión total o parcial de labores por el trabajador en forma injustificada durante la jornada de trabajo.
- VII. La instigación por el trabajador al personal de la dependencia a que deje de cumplir con sus obligaciones o que cometa cualquier acto prohibido por “La Ley de los Trabajadores” y estas “Condiciones”.
- VIII. Cuando se obtenga resultado positivo de la práctica al trabajador de examen antidoping bajo las normas técnicas reconocidas por institución oficial o particular que cumpla con los requerimientos para estos efectos.

Transitorios

Artículo 1.- Las presentes “Condiciones”, se depositarán en el Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios, las cuales entrarán en vigor a partir del 01 de enero de 2018.

Artículo 2.- Se derogan las disposiciones que contravengan a éstas Condiciones Generales de Trabajo.

Artículo 3.- “La Comisión” podrá modificar Las Condiciones Generales de Trabajo, tomando en consideración la valuación de las mismas.

Así lo acordó y firma el día 15 de noviembre de 2017, el Presidente de la Comisión de Derechos Humanos, M.D.H. José Enrique Goff Ailloud.

V.B



**M.D. Miguel Oscar
Sabido Santana
Secretario Ejecutivo
de la Comisión de
Derechos Humanos
del Estado de Yucatán**



AUTORIZÓ



**M.D.H. José Enrique
Goff Ailloud
Presidente de la
Comisión de
Derechos Humanos
del Estado de Yucatán**