

*Gobierno del Estado  
Libre y Soberano de Chihuahua*



Registrado como  
Artículo  
de segunda Clase de  
fecha 2 de Noviembre  
de 1927

Todas las leyes y demás disposiciones supremas son obligatorias por el sólo hecho de publicarse en este Periódico.

Responsable: La Secretaría General de Gobierno. Se publica los Miércoles y Sábados.

Chihuahua, Chih., miércoles 13 de noviembre de 2024.

**No. 91**

**Folleto Anexo**

**COMISIÓN ESTATAL DE VIVIENDA, SUELO  
E INFRAESTRUCTURA DEL ESTADO DE  
CHIHUAHUA**

**ACUERDO N° 09/ORDINARIO/2024**

**CONDICIONES DE TRABAJO DE LA  
COMISIÓN ESTATAL DE VIVIENDA, SUELO  
E INFRAESTRUCTURA DE GOBIERNO DEL  
ESTADO DE CHIHUAHUA**

**SIN TEXTO**

**El Ing. José Antonio Chávez Rodríguez**, Director General de la Comisión Estatal de Vivienda, Suelo e Infraestructura del Estado de Chihuahua y Secretario Técnico de la Junta de Gobierno, hace constar y certifica:

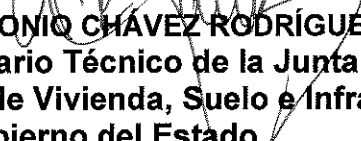
Que en sesión ordinaria celebrada en fecha 01 de marzo de 2024, en el desahogo del punto número 5, del orden del día de la H. Junta de Gobierno de la Comisión Estatal de Vivienda, Suelo e Infraestructura del Estado de Chihuahua, se sometió a su consideración para su aprobación lo siguiente:

Propuesta para autorizar las Condiciones de Trabajo de la Comisión Estatal de Vivienda, Suelo e Infraestructura de Gobierno del Estado de Chihuahua, siendo aprobada la autorización mediante ACUERDO 09/ORDINARIO/2024.

Se expide la presente constancia con fundamento en lo establecido por el artículo 16, párrafo segundo, en concordancia con el artículo 19 fracciones IV y IX, ambos de la Ley de Vivienda del Estado de Chihuahua, y de conformidad con lo estipulado en el artículo 10 fracción XVI, en relación con el artículo 12 fracción XVII, del Estatuto Orgánico de la Comisión Estatal de Vivienda, Suelo e Infraestructura del Estado de Chihuahua.

Chihuahua, Chih., a 11 de noviembre de 2024.

**Atentamente**

  
**ING. JOSÉ ANTONIO CHÁVEZ RODRÍGUEZ**  
**Director General y Secretario Técnico de la Junta de Gobierno**  
**de la Comisión Estatal de Vivienda, Suelo e Infraestructura**  
**de Gobierno del Estado.**

La Junta de Gobierno de la Comisión Estatal de Vivienda, Suelo e Infraestructura del Estado de Chihuahua, con fundamento en lo establecido por el artículo 18 fracción X, en relación con el artículo 19, fracción VIII, de la Ley de Vivienda del Estado, tiene a bien expedir las siguientes:

## **CONDICIONES DE TRABAJO DE LA COMISIÓN ESTATAL DE VIVIENDA, SUELO E INFRAESTRUCTURA DEL ESTADO DE CHIHUAHUA**

### **CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1.-** Las Condiciones de Trabajo, regulan las relaciones laborales de las y los trabajadores que presten sus servicios a la Comisión Estatal de Vivienda, Suelo e Infraestructura del Estado de Chihuahua, siendo de observancia obligatoria para ambas partes.

**ARTÍCULO 2.-** Para los efectos de este ordenamiento, se utilizarán los siguientes términos:

- I. **El Estado:** el Gobierno del Estado de Chihuahua.
- II. **La Comisión:** la Comisión Estatal de Vivienda, Suelo e Infraestructura del Estado de Chihuahua.
- III. **La Dirección General:** la Dirección General de la Comisión Estatal de Vivienda, Suelo e Infraestructura del Estado de Chihuahua.
- IV. **Secretaría:** la Secretaría de la Función Pública de Gobierno del Estado.
- V. **Órgano Interno:** el Órgano Interno de Control de la Secretaría de la Función Pública de Gobierno del Estado.
- VI. **La Ley de Vivienda:** la Ley de Vivienda del Estado de Chihuahua.
- VII. **La Ley:** la Ley Federal del Trabajo.
- VIII. **El Código:** el Código Administrativo del Estado de Chihuahua.
- IX. **La Ley de Responsabilidades:** la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- X. **Las Condiciones:** las Condiciones de Trabajo de la Comisión Estatal de Vivienda, Suelo e Infraestructura del Estado de Chihuahua.

**ARTÍCULO 3.-** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a la Comisión Estatal de Vivienda, Suelo e Infraestructura del Estado de Chihuahua, mediante el pago de un salario.

**ARTÍCULO 4.-** La relación laboral entre la Comisión, el personal de base y los eventuales a su servicio, se regirá por la Ley Federal del Trabajo, Código Administrativo del Estado de Chihuahua y éstas Condiciones y en lo no previsto, se aplicará de forma supletoria, en el siguiente orden:

- I. Las Leyes del Orden Común
- II. La Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad
- III. Los Principios Generales de Derecho y de Justicia Social

En ningún caso serán renunciables las disposiciones que favorezcan a los trabajadores de base.

**ARTÍCULO 5.-** Trabajador, es toda persona que presta a la Comisión un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento expedido a su favor o por la firma de un contrato, así como los que tengan el carácter de eventuales, sin distingo por causas de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Quedan excluidos de estas Condiciones, las personas auditores externos, corresponsales y agentes, así como las personas que presten sus servicios mediante contrato ya sea de naturaleza civil o mercantil, sujetos a honorarios o a comisión.

**ARTÍCULO 6.-** El personal por tiempo fijo u obra determinada, se regirá en cuanto a sus obligaciones y derechos, por lo establecido en el contrato y/o nombramiento respectivo y la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 7.-** Las y los trabajadores se dividen en tres grupos.

- I. Base
- II. Confianza
- III. Eventuales

**ARTÍCULO 8.-** Los trabajadores de confianza, se clasificarán conforme a los catálogos o tabuladores generales de puestos que al efecto se establezcan, y gozarán de los derechos que les concede la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 9.-** La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza todas aquellas que por su naturaleza se definan como tales en los catálogos o tabuladores generales de puestos de la Comisión, y que ejerzan funciones de:

- a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus facultades legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio de mando a nivel de director general, directores de área, coordinadores, jefes y subjefes de departamento.
- b) Inspección, vigilancia y fiscalización exclusivamente a nivel de jefaturas o subjefaturas, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente este desempeñando tales funciones, en virtud del nombramiento o firma de un contrato en el que se le otorgue tal carácter.
- c) Manejo de fondos o valores cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.
- d) Control directo de adquisiciones, cuando tengan la representación de la Comisión, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal

encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupen puestos con tales características.

- e) En almacenes e inventarios, la persona responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta de inventarios.
- f) Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a nivel director general, directores de área, coordinadores.
- g) Secretarios particulares y técnicos del director general y directores de área.

**ARTÍCULO 10.-** Se consideran trabajadores de base, aquellos que prestan un servicio permanente a la Comisión, en virtud del nombramiento o la firma de un contrato por tiempo indeterminado.

**ARTÍCULO 11.-** Son trabajadores eventuales, los que prestan un servicio personal subordinado por tiempo fijo u obra determinada y se regirán en cuanto a sus obligaciones o derechos, por lo establecido en el contrato y/o nombramiento respectivo, la Ley, el Código Administrativo y las Condiciones, en cuanto les sean aplicables.

## **CAPITULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISION**

**ARTÍCULO 12.-** Para ingresar al servicio de la Comisión, la o el aspirante deberá satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Presentar solicitud en el formato autorizado.
- II. Tener como mínimo 18 años de edad cumplidos.
- III. Ser de nacionalidad mexicana y de preferencia chihuahuense.
- IV. Tener la escolaridad y la experiencia requeridas para el puesto de que se trate.
- V. No padecer enfermedad o incapacidad que le impida desempeñar el puesto a que aspira, lo que se comprobará con los exámenes médicos correspondientes.
- VI. Estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes o cumplir con los trámites que determine la Dirección de Administración y Finanzas de la Comisión.
- VII. Otorgar la fianza que en su caso le requiera la Comisión, cuando se manejen valores.
- VII. No encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público, a la fecha de ingreso a la Comisión.
- IX. Encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos y contar con credencial para votar con fotografía vigente.
- X. Sujetarse al procedimiento de selección de personal establecido y obtener los resultados satisfactorios.

El cumplimiento de los requisitos anteriores se deberá comprobar con los documentos correspondientes.

En ningún caso el estado de gravidez de una aspirante trabajadora, será impedimento para prestar sus servicios a la Comisión; en consecuencia, queda prohibido solicitar la práctica de pruebas de embarazo como requisito previo a su ingreso.

### **CAPITULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS**

**ARTÍCULO 13.-** El nombramiento y el contrato, son los instrumentos jurídicos por medio de los cuales se formaliza la relación jurídica laboral entre la Comisión y las y los trabajadores a su servicio.

**ARTÍCULO 14.-** La persona titular de la Dirección General, de acuerdo a lo propuesto al Órgano de Gobierno de la Comisión, expedirá los nombramientos de los dos niveles inferiores subsiguientes al suyo, en términos del artículo 62 fracción VII, de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua.

**ARTÍCULO 15.-** Los contratos individuales de trabajo serán autorizados por quien ocupe la titularidad de la Dirección General o por el apoderado legal a quién se le delegue esa facultad; los que serán propuestos por la Dirección de Administración y Finanzas, por conducto del Departamento de Recursos Humanos de la Comisión.

**ARTÍCULO 16.-** Los contratos individuales de trabajo deben constar por escrito y contener como mínimo los siguientes datos:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, clave única de registro de población, registro federal de contribuyentes, cédula profesional cuando proceda, el domicilio de la o el trabajador y el de la Comisión.
- II. La categoría y el puesto.
- III. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.
- IV. El servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible, de acuerdo con el análisis y descripción de los puestos de la Comisión.
- V. El lugar o los lugares en donde se deba de prestar el servicio.
- VI. La duración de la jornada.
- VII. La forma y el monto del salario.
- VIII. Días de descanso, vacaciones y demás que convengan la o el trabajador y la Comisión.
- IX. La designación de las personas beneficiarias a que se refiere el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de las y los trabajadores, o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delictual.
- X. La fecha de expedición del contrato.

**ARTÍCULO 17.-** Las y los trabajadores, prestarán sus servicios en las oficinas de la Comisión, en el lugar que se les instruya dentro del Estado de Chihuahua o en el que se establezca en el contrato o nombramiento.

**ARTÍCULO 18.-** Serán condiciones nulas y no obligaran a las y los trabajadores aun cuando se admitieren expresamente:

- I. Las que estipulen una jornada mayor a la permitida por la Ley Federal del Trabajo.
- II. Las que fijen labores peligrosas e insalubres para las mujeres y menores de 18 años o establezcan para unas y otros el trabajo nocturno.
- III. Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la vida de las y los trabajadores.
- IV. Las que estipulen un salario inferior al mínimo o su equivalente cuando sean jornadas completas.
- V. Las que estipulen un plazo mayor a quince días para el pago de los salarios.
- VI. La renuncia por parte de las y los trabajadores a cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en la ley y estas condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 19.-** La aceptación de un nombramiento o firma de un contrato, obliga al cumplimiento de todas las funciones y atribuciones inherentes al cargo o comisión correspondientes.

**ARTÍCULO 20.-** De manera excepcional, cuando se ponga en riesgo la salud o la integridad física de las personas servidoras públicas y la naturaleza del trabajo lo permita, podrá llevarse a cabo en la modalidad de trabajo en casa, con autorización de las personas titulares de la Dirección General y Dirección de Área, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, bajo la supervisión del superior jerárquico, quién verificará el cumplimiento del trabajo encomendado.

#### **CAPITULO IV SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 21.-** Son causas de la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para la o el trabajador y la Comisión.

- I. La enfermedad contagiosa de la o el trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de los intereses de la Comisión, tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.
- IV. El arresto del trabajador.
- V. La falta de documentos que se exijan en estas condiciones para la prestación del servicio para el que fue contratado, cuando sean imputables al trabajador.

La suspensión de los efectos del nombramiento o del contrato, de la o el trabajador no significa el cese del mismo.

**ARTÍCULO 22.-** La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que la Comisión tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la que produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo prescrito por los médicos o antes si desaparece la



incapacidad para el trabajo; sin que la suspensión pueda exceder del término fijado por el servicio médico que se les otorga por la Comisión, para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

- II. Tratándose de las fracciones III y IV, del artículo anterior, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.
- III. En caso de la fracción V, del artículo anterior, desde la fecha en que la Comisión tenga conocimiento del hecho.

**ARTÍCULO 23.-** La o el trabajador deberá de regresar a su trabajo:

- a) En los casos de las fracciones I, II y V, del artículo 21, al día siguiente en que termine la causa de suspensión.
- b) En el caso de las fracciones III y IV del mismo artículo, dentro de los tres días naturales siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

**ARTÍCULO 24.-** Causas por la que se podrá terminar la relación laboral:

- a) El mutuo consentimiento de las partes.
- b) Por renuncia o abandono del trabajo.
- c) Por conclusión del término de la obra o del contrato.
- d) Por muerte del trabajador.
- e) Por desaparición del trabajador derivada de un acto delincuenciales.
- f) Por la prisión del trabajador producida por sentencia ejecutoria que le impida continuar con la relación laboral.

## **CAPÍTULO V DEL SALARIO Y DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS**

**ARTÍCULO 25.-** Salario es la retribución básica presupuestal que reciben las y los trabajadores por los servicios personales que prestan, y que se establece específicamente para cada categoría en los tabuladores autorizados, quedando integrado dicho salario, con las demás percepciones económicas que se asignen en razón de sus servicios.

**ARTÍCULO 26.-** Las y los trabajadores tendrán derecho al pago de salario diferencial, cuando laboren en zonas de vida cara, de conformidad con los tabuladores en vigor. Se entenderá por zonas de vida cara lo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

**ARTÍCULO 27.-** La Comisión cubrirá el salario en la siguiente forma:

- I. Los pagos deberán efectuarse en forma personal, en el lugar en que las y los trabajadores presten sus servicios, en moneda del curso legal, en cheque nominativo o previo consentimiento del trabajador, por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito,

transferencia o cualquier otro medio electrónico. Los gastos y costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por la Comisión.

- II. En forma excepcional, en los casos y por razones que lo justifiquen, a solicitud de las o los trabajadores, los pagos podrán ser entregados a la persona que se designe mediante carta poder firmada ante dos testigos.
- III. El pago se realizará los días quince y últimos de cada mes, o el último día hábil, cuando esas fechas no fueran laborables.
- IV. Los recibos de pago correspondientes, que deberán firmar las y los trabajadores, contendrán el importe y los conceptos de pago efectuados, así como los descuentos y deducciones realizados.
  - I. La o el trabajador que, en virtud de su contrato o nombramiento, labore una jornada menor a la señalada en las Condiciones, tendrá derecho de recibir su salario de forma proporcional a dicha jornada, y conforme a la retribución que corresponda al trabajo que desempeñe.
  - II. Los beneficiarios de la o el trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

**ARTÍCULO 28.-** Se fincará responsabilidad a las personas servidores públicos que, con motivo de su función, retrasen el pago del salario que corresponda a las y los funcionarios y empleados de la Comisión, de acuerdo a los plazos señalados en estas Condiciones.

El procedimiento de sanción a las servidoras y servidores públicos se hará de conformidad a la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**ARTÍCULO 29.-** Únicamente se podrán hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario, de las y los trabajadores en los siguientes casos:

- I. Por deudas contraídas con la Comisión por concepto de anticipo a salarios, pagos hechos con excesos, errores, pérdidas, averías causadas por su negligencia o responsabilidades oficiales debidamente comprobadas. La cantidad exigible por estos conceptos en ningún caso podrá ser mayor del importe de un mes de salario del trabajador, y el descuento será el que convenga éste y la Comisión, sin que pueda ser mayor al 30% del excedente del salario mínimo general.
- II. Por el pago de impuestos.
- III. Por descuentos ordenados por autoridades judiciales competentes, para cubrir pensiones alimenticias que fueran exigidas a las o los trabajadores.

- IV. Por cuotas o descuentos para cubrir el servicio médico y la seguridad social, con las instituciones que para tal efecto celebre convenio la Comisión.
- V. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por la Comisión, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por las o los trabajadores, y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.
- VI. Los pagos mensuales que deba realizar el trabajador para cubrir adeudos por adquisición de vivienda o terreno otorgados por la Comisión, no podrán exceder del 30% de su salario.

**ARTICULO 30.-** En casos de separación de las o los trabajadores, los adeudos que tuvieren pendientes por responsabilidades serán exigibles de inmediato y podrán compensarse del importe del finiquito o liquidación.

**ARTÍCULO 31.** - La Comisión no aceptará ninguna cesión de salarios a favor de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se dé.

**ARTÍCULO 32.-** Por cada cinco años de servicios efectivos, las y los trabajadores hasta el puesto inferior de jefe de división, tendrán derecho al pago de una prima económica sobre sueldo nominal, denominada quinquenio, de acuerdo al siguiente tabulador:

#### **AÑOS DE SERVICIO**

5	10%
10	12%
15 en adelante	15%

**ARTÍCULO 33.** - Las y los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario, que deberá pagarse el 50% antes del día 15 de diciembre, y el otro 50% a más tardar el 15 de enero siguiente.

Las y los trabajadores que, por cualquier causa, no hayan laborado un año completo, se les pagará el aguinaldo en forma proporcional.

**ARTÍCULO 34.-** Las y los trabajadores recibirán una cantidad mensual por ayuda de despensa, cuyo monto se fijará conforme al presupuesto de egresos de la Comisión.

**ARTÍCULO 35.-** Las y los trabajadores en la primera quincena de agosto de cada año, recibirán un apoyo económico para útiles escolares, sujeto a disponibilidad presupuestal.

**ARTÍCULO 36.** - Las y los trabajadores recibirán una cantidad mensual como bono de transporte hasta la categoría de jefe de división, que se cubrirá en dos partidas, los días quince y último de cada mes, cuyo monto se fijará conforme al presupuesto de egresos de la Comisión.

**ARTÍCULO 37.-** A las y los trabajadores se les otorgará un apoyo económico para el pago de guardería de sus hijas e hijos hasta la edad de cuatro años, cuyo monto se fijará conforme a la disponibilidad del presupuesto de la Comisión; sujeto a comprobación con los documentos correspondientes.

**ARTÍCULO 38.-** La Comisión proporcionará una ayuda económica a las y los trabajadores que por prescripción médica requieran lentes de armazón o de contacto, cuyo monto se fijará conforme a la disponibilidad del presupuesto de egresos de la Comisión.

**ARTÍCULO 39. –** La Comisión proporcionará a las y los trabajadores un bono anual de desempeño que se pagará en el mes de diciembre, el cual estará sujeto a las consideraciones del capítulo VII de las Condiciones, y a evaluación previa que genere cada director de área respecto al desempeño de cada persona trabajadora, el monto se fijará conforme a la disponibilidad presupuestal de la Comisión.

**ARTÍCULO 40.-** La Comisión dentro de su disponibilidad presupuestal, proporcionará a las y los trabajadores que satisfagan los requisitos que se determinen por el área de recursos humanos, los siguientes apoyos económicos para su superación personal, mejoramiento de conocimientos y eficiencia:

<b>NIVEL DE ESTUDIO</b>	<b>APOYO ECONÓMICO</b>
SECUNDARIA	40% del costo total del período cursado
PREPARATORIA	40% del costo total del período cursado
PROFESIONAL	40% del costo total del período cursado
MAESTRÍA	40% del costo total del período cursado
DOCTORADO	40% del costo total del período cursado
TITULACIÓN	40% del costo total

#### **CURSOS INDIVIDUALES**

INSCRIPCIÓN	20% del costo total
COLEGIATURA	20% del costo total
MATERIAL ESCOLAR	20% del costo total
CERTIFICACIÓN	20% del costo total

Los cursos individuales comprenderán inglés, computación o de conocimientos relacionados con su puesto, previo visto bueno de su jefe inmediato y del Departamento de Recursos Humanos.

La obtención de una certificación deberá estar directamente relacionada con las labores que se le tengan asignadas en el desempeño de su empleo y contar con el visto bueno de su jefe inmediato y del Departamento de Recursos Humanos.

A las y los trabajadores que se les otorguen estos apoyos económicos, deberán mantener una calificación mínima de 8, la que deberán comprobar con los documentos oficiales correspondientes.

## **CAPÍTULO VI DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIA**

**ARTÍCULO 41.-** La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el personal se obliga a permanecer a disposición de la Comisión para la prestación de sus servicios.

**ARTÍCULO 42.-** La duración de la jornada máxima de trabajo será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

La jornada mixta es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor a tres horas y media; pues si comprende tres horas y media o más, se considerará como jornada nocturna. La jornada mixta no será mayor a siete horas y media.

**ARTÍCULO 43.-** La jornada de trabajo podrá ser continúa o discontinua atendiendo a las necesidades de la Comisión.

**ARTÍCULO 44.-** Las y los trabajadores estarán sujetos inicialmente a un horario de las 8:00 a las 16:00 horas de lunes a viernes, el cual podrá ser modificado atendiendo a las necesidades del servicio y previo acuerdo con la Comisión.

**ARTÍCULO 45.-** Las y los trabajadores que laboren con horario continuo, dispondrán de media hora para descansar o ingerir alimentos, en las horas que previamente señale la Comisión, a fin de no afectar sus operaciones.

Cuando por la índole del trabajo a desarrollar, se conceda a las o los trabajadores más de un descanso o un descanso mayor al anteriormente señalado, el mismo será computado como tiempo efectivamente trabajado, siempre que se disfrute dentro de las instalaciones de la Comisión.

**ARTÍCULO 46.-** En horario discontinuo las y los trabajadores dispondrán fuera de las instalaciones de la Comisión, de dos horas para descansar o tomar sus alimentos, a las horas que previamente se señalen, a fin de no entorpecer las operaciones de la Comisión. Este tiempo no será considerado dentro de la jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 47.-** La jornada normal de trabajo será de ocho horas diarias de lunes a viernes; por lo tanto, se disfrutarán por cada cinco días de trabajo, de dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, con goce de salario íntegro.

**ARTÍCULO 48.-** Las y los trabajadores deberán iniciar sus labores en los horarios establecidos, y no podrán suspenderlas antes de la hora reglamentaria de salida, a menos que recaben autorización escrita del superior jerárquico del área a la que estén adscritos.

**ARTÍCULO 49.-** En casos de siniestro o riesgo inminente en las instalaciones de la Comisión, o cuando peligre la vida de las y los trabajadores, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo

estrictamente indispensable para atender la contingencia, sin que se considere como tiempo extraordinario.

**ARTÍCULO 50.-** Cuando por circunstancias especiales lleguen a incrementarse las horas de trabajo ordinarias, dichas horas serán consideradas como extraordinarias; pero en ningún caso podrán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria; siendo requisito indispensable para el pago del tiempo extraordinario, que medie la autorización por escrito del superior jerárquico.

En casos urgentes, la orden podrá ser verbal, a reserva de que posteriormente se confirme por escrito, y deberán ser pagadas a más tardar en la quincena siguiente de haberlas laborado.

**ARTÍCULO 51.-** La Comisión podrá de manera temporal, modificar parcialmente la jornada y horario de trabajo por circunstancias climáticas o de contingencia sanitaria que así lo exijan, o para fines de armonización con instrumentos jurídicos aplicables.

**ARTÍCULO 52.-** A los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que realizar labores fuera de la población del centro de trabajo al que se encuentra adscritos, se les cubrirán los viáticos y gastos de transporte que se originen con tal motivo, de conformidad con lo establecido en los tabuladores en vigor; pero cuando esta situación exceda de un año, la Comisión tendrá la obligación de cubrir los gastos de cambio de menaje del trabajador.

**ARTÍCULO 53. -** Es obligación de las y los trabajadores registrar su asistencia en la fuente de trabajo donde presta sus servicios, en los sistemas de control que para tal efecto se encuentren implementados por la Comisión.

I.- Quedan eximidos de esta obligación los trabajadores que por naturaleza de sus funciones presten sus servicios fuera de las instalaciones de la Comisión, únicamente por el tiempo que dure esta circunstancia.

II.- Cuando por cualquier circunstancia no sea posible registrar la asistencia en el sistema de control que para tal efecto se encuentre implementado, el interesado deberá dar aviso inmediato a su superior jerárquico y al área de recursos humanos; la omisión de no dar aviso será considerada como falta injustificada.

III.- Se considera retardo el hecho de que las y los trabajadores registren su asistencia después de los primeros diez minutos de la hora en que deben iniciar su jornada de trabajo. Acumular cuatro retardos en el mes calendario, será considerado como una falta injustificada.

IV.- Será motivo de cancelación del nombramiento o terminación del contrato, sin responsabilidad para la Comisión, el hecho de que las o los trabajadores completen más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso o causa justificada.

**ARTÍCULO 54.-** El personal incurrirá en faltas de asistencia al actualizarse alguno de los siguientes supuestos:

- I.- No presentarse a laborar, sin justificación alguna.
- II.- Acumular cuatro retardos en un mes calendario.
- IV.- Retirarse del centro de trabajo después de registrada su asistencia sin autorización escrita de su jefe inmediato.
- V.- No registrar su entrada o salida de su jornada de trabajo.
- VI.- No reincorporarse a sus labores dentro del término establecido en el artículo 23 de las Condiciones, después de concluida la causa de suspensión de la relación laboral.

**ARTÍCULO 55. -** El personal deberá justificar ante el Departamento de Recursos Humanos sus faltas de asistencia dentro del término de tres días hábiles siguientes a que ocurra el hecho, con la documentación que acredite la circunstancia que motivó su inasistencia.

Tratándose de faltas de asistencia por enfermedad o accidente que impida presentarse a laborar, las y los trabajadores deberán dar aviso inmediato a su superior jerárquico y al área de recursos humanos por cualquier medio, y deberán presentar dentro del término de cinco días hábiles, ya sea en forma personal o por conducto de un tercero, la incapacidad expedida por el servicio médico otorgado por la Comisión.

## **CAPÍTULO VII DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL SERVICIO**

**ARTÍCULO 56.-** Las y los trabajadores al servicio de la Comisión, realizarán un servicio público que por naturaleza debe ser de la más alta calidad y eficiencia, debiéndose ejecutar con la intensidad, el cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, a las leyes respectivas y a las presentes Condiciones, observando en todo momento el Código de Conducta de la Comisión y disposiciones administrativas aplicables, cumpliendo en todo momento con el marco jurídico que regula a la Comisión.

**ARTÍCULO 57.-** Se entiende por intensidad del trabajo, el mayor grado de energía o empeño que las y los trabajadores aporten para el mejor desarrollo de las funciones que les han encomendado y de acuerdo a sus aptitudes.

La intensidad se determinará por el desempeño de las labores que se asignen a cada trabajadora o trabajador dentro de las horas de la jornada reglamentaria, considerando el grado de dificultad de las mismas.

La intensidad del trabajo no podrá ser mayor de la que pueda desarrollar una persona físicamente apta y competente, dentro de la jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 58.-** Se entiende por calidad del trabajo el conjunto de atributos que debe imponer el trabajador a sus labores, tales como rapidez, pulcritud, esmero y presentación en la aplicación de sus conocimientos y aptitudes.

La calidad del trabajo será determinada por la índole de funciones o actividades que deben desarrollar las y los trabajadores, de acuerdo con el rango, empleo o comisión conferidos, y por el cuidado y eficiencia con que las ejecuten, tomando como base los manuales e instructivos correspondientes.

**ARTÍCULO 59.-** Con el fin de mejorar la calidad y la intensidad del trabajo, la Comisión capacitará a sus trabajadores, estableciendo las bases para su evaluación periódica atendiendo a la naturaleza de las labores que desempeñen.

## **CAPÍTULO VIII LA CAPACITACIÓN**

**ARTÍCULO 60. –** La capacitación constituye un derecho y una obligación del personal, que le permite elevar sus conocimientos, eficiencia y condiciones de vida, en la prestación del servicio.

**ARTÍCULO 61. -** La capacitación para el mejor desempeño del empleo, cargo o comisión, que proporcione el conocimiento necesario y la aplicación de nuevas técnicas tendrá el carácter obligatorio para el personal, y podrá impartirse de preferencia dentro de la jornada laboral, sin afectar la operación de la Comisión.

Para estos efectos, se realizarán las acciones necesarias de capacitación y mejoramiento de las condiciones laborales.

**ARTÍCULO 62. -** El Departamento de Recursos Humanos con la colaboración del Comité de Ética y la Unidad de Igualdad de Género de la Comisión, implementará los programas de inducción, capacitación y desarrollo que se estimen necesarios.

La Unidad de Igualdad de Género participará en el programa de inducción al personal de nuevo ingreso para otorgarle sensibilización y capacitación básica de género.

## **CAPÍTULO IX DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES Y DE LA COMISIÓN**

**ARTÍCULO 63.-** Son obligaciones de la Comisión:

- I. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a la Comisión.
- II. Expedir los nombramientos y contratos entregando copia de ellos a las y los trabajadores.
- III. Guardar al personal la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, respetando en todo caso, su personalidad y dignidad, absteniéndose de realizar actos que impliquen discriminación.



- IV. Integrar los expedientes de las y los trabajadores, y expedir constancias de servicios a quienes trabajen o hayan trabajado para la Comisión.
- V. Suministrar a las y los trabajadores viáticos suficientes y gastos de transporte cuando tengan que trasladarse de un lugar a otro por necesidades del servicio.
- VI. Conceder a las y los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
- VII. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general, con apego a las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.
- VIII. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a las y los trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.
- IX. Realizar las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente.
- X. Proporciona a las y los trabajadores de manera permanente, servicio médico asistencial en la forma que se convenga con las instituciones correspondientes, el cual deberá comprender como mínimo el que es otorgado por Pensiones Civiles del Estado.
- XI. Cubrir las aportaciones que fijan las leyes, para que las y los trabajadores reciban los beneficios de seguridad social de acuerdo a la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua.
- XII. Implementar, de acuerdo con las y los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.
- XIII. Cubrir las indemnizaciones por separación injustificada, por los accidentes que sufran las y los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las enfermedades profesionales que contraigan en el trabajo que ejecuten o en el ejercicio de la profesión que desempeñen.
- XIV. Proporcionar a las y los trabajadores los útiles, instrumentos, equipos de seguridad y material necesarios para ejecutar el trabajo convenido.

- XV. Establecer cursos de capacitación necesarios, para que las y los trabajadores a su servicio que lo deseen, puedan adquirir conocimientos indispensables para obtener asensos.
- XVI. Realizar de manera puntual el pago de salario, prestaciones y aguinaldo a sus trabajadoras y trabajadores.
- XVII. Conceder un día al año, con goce de sueldo, a las y los trabajadores para realizarse exámenes de detección oportuna de cáncer, quienes lo deberán solicitar por lo menos con 5 días hábiles de anticipación.
- XVIII. Otorgar horarios flexibles, reubicación temporal, o bien autorizar la realización de labores fuera del lugar donde preste sus servicios, previa solicitud, de las y los trabajadores que se encuentran en tratamiento oncológico, sin que ello afecte su salario.
- XIX. Conceder permisos o licencias a los y las trabajadoras, con goce de sueldo, para acudir a citas médicas para el tratamiento de cáncer de sus hijas, hijos o cónyuge, en su caso; el tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos, con base en la constancia expedida por la institución pública o privada de salud, que precisará las características de la atención requerida y el tiempo que ampare dicho documento.
- XX. Conceder permisos o licencias para el cuidado a padres bajo dependencia económica del trabajador, cuando requieran de una atención especializada, previa comprobación de la dependencia con la documentación idónea.
- XXI. Otorgar al personal la identificación oficial que lo acredite como persona servidora pública de la Comisión.

Para efectos de las fracciones XVIII y XIX, de éste artículo, la institución pública o privada de salud deberá expedir una constancia o los documentos que justifiquen la realización de exámenes o tratamientos de cáncer. Así mismo, la información proporcionada se manejará de forma reservada o confidencial en los términos establecidos en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley de Protección de Datos Personales, ambos ordenamientos jurídicos del Estado de Chihuahua. Para efectos de la fracción XX, la institución pública o privada de salud deberá expedir una constancia o documentos que justifiquen la realización de exámenes o tratamientos que requieran los padres del trabajador.

#### **ARTÍCULO 64.- Son Prohibiciones de la Comisión o sus Representantes:**

- I. Negarse a aceptar personas trabajadoras por razón de origen étnico o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a discriminación.
- II. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo, para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

- III. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.
- IV. Exigir que las y los trabajadores compren sus artículos en tiendas o lugar determinado.
- V. Ejecutar cualquier acto que restrinja a las y los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
- VI. Hacer propaganda política o religiosa dentro de las instalaciones de la Comisión.
- VII. Dar de baja o terminar la relación de un trabajador o trabajadora que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con declaración especial de ausencia, en los términos establecidos en la legislación especial de la materia.
- VIII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.
- IX. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.
  - a). Se entiende por hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se exprese en conductas verbales, físicas o ambas;
  - b). Se entiende por acoso sexual, cualquier comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creándose un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

**ARTÍCULO 65.- Son obligaciones de las y los trabajadores:**

- I. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- II. Desempeñar el trabajo bajo la dirección y supervisión del jefe inmediato, a cuya autoridad estén subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- III. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en el tiempo y lugar convenidos.
- IV. Dar aviso inmediato, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir al trabajo.
- V. Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan entregado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de los mismos, ni el ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.
- VI. Observar buenas costumbres durante el servicio.

- VII. Asistir y presentarse puntualmente al trabajo, y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia; así como desempeñar las labores dentro de su jornada laboral.
- VIII. Guardar la compostura y disciplina debidas dentro de las horas de trabajo
- IX. Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales y subalternos.
- X. Tratar con respeto y consideración a los usuarios del servicio.
- XI. Prestar auxilio en cualquier tiempo que sea necesario, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Comisión o de sus compañeros de trabajo.
- XII. Integrar los organismos que establezca la normatividad de la Comisión.
- XIII. Cumplir las comisiones que por necesidades del servicio se les encomienden en población distinta de aquella en que habitualmente desempeñen sus labores.
- XIV. Portar la identificación oficial que lo acredita como persona servidora pública de la Comisión durante toda la jornada laboral, cuando se encuentre en comisión o realice cualquier actividad fuera del centro de trabajo en representación de la dependencia.
- XV. Someterse a los reconocimientos médicos, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad contagiosa.
- XVI. Poner en conocimiento de sus superiores y del Departamento de Recursos Humanos las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- XVII. Comunicar a su superior jerárquico las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios en los intereses y vidas de sus compañeros y de la Comisión.
- XVIII. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda deteriorar la imagen o causar daño o perjuicio a la Comisión o a los usuarios del servicio.
- XIX. Otorgar garantías cuando capten, recauden, reciban, ejerzan, administren o manejen recursos públicos para su erogación, a efecto de prevenir actos u omisiones que puedan causar daño o perjuicios estimables en dinero a la hacienda pública o al patrimonio de la Comisión de acuerdo a la normatividad aplicable.
- XX. Hacer entrega de los documentos, fondos, valores y bienes, cuya atención, administración y guarda, estén a su cuidado, en los casos de suspensión, cese o terminación de la relación de trabajo.

- XXI. Pagar los daños que intencionalmente causen a los bienes de la Comisión, así como el importe del deducible de los seguros vehiculares e infracciones impuestas por autoridades de vialidad que correspondan, cuando los siniestros sean responsabilidad de la persona servidora pública.
- XXII. Pagar el importe de las sanciones económicas impuestas por violaciones a las leyes de vialidad y los reglamentos que correspondan, cuando sean responsabilidad de la persona servidora pública.
- XXIII. Optimizar los materiales que les sean entregados para el desempeño de su trabajo.
- XXIV. Dar facilidad a los médicos del servicio otorgado por la Comisión, para la práctica de visitas y exámenes, proporcionando la información que se les solicite.
- XXV. Presentarse a sus labores al día siguiente en que concluya la licencia que por cualquier causa se les hubiera concedido, en la inteligencia de que de no hacerlo desde esa fecha comenzarán a computarse sus ausencias como falta injustificada.
- XXVI. Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento para mejorar su preparación y eficiencia.
- XXVII. Observar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- XXVIII. Las demás que les impongan las leyes y reglamentos aplicables.

#### **ARTÍCULO 66. - Queda prohibido a las y los trabajadores**

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
- II. Faltar a sus labores, abandonarlas o suspenderlas, sin causa justificada o autorización de su superior jerárquico.
- III. Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personal que preste sus servicios a la Comisión.
- IV. Aprovechase del servicio para asuntos particulares o ajenos a los oficiales.
- V. Proporcionar o comunicar a cualquier persona no autorizada, documentos, datos o informes sobre asuntos o negocios de los que tengan conocimiento por sus funciones.
- VI. Ser procuradores, gestores o agentes particulares y tomar a su cuidado el trámite de asuntos relacionados con la Comisión, aún fuera de horas de labores.

- VII. Hacer uso indebido de las credenciales o identificaciones que les expida la Comisión u ostentarse como funcionarios sin serlo, o emplear indebidamente el logotipo de la Comisión o escudo de Gobierno.
- VIII. Alterar, modificar o destruir indebidamente, así como falsificar correspondencia, documentos, comprobantes, controles y expedientes de la Comisión, o de los usuarios de un servicio que ésta otorgue, cualquiera que sea su objeto.
- IX. Ingerir alimentos dentro de las áreas de trabajo, fuera del tiempo autorizado por el superior jerárquico para tal fin, en términos del artículo 45 de las presentes Condiciones.
- X. Sustraer de la Comisión material o útiles de trabajo.
- XI. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- XII. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su jornada de trabajo, la o el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento a su superior jerárquico, y presentar en el Departamento de Recursos Humanos la prescripción suscrita por el médico.
- XIII. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, a menos que la naturaleza de este lo exija y medie autorización de la Comisión y de la autoridad competente.
- XIV. Suspender labores sin autorización del superior jerárquico.
- XV. Introducirse al centro de trabajo fuera del horario establecido, sin autorización del superior jerárquico.
- XVI. Introducir bebidas embriagantes o drogas enervantes al centro de trabajo.
- XVII. Dejar el servicio para iniciar el disfrute de vacaciones o licencias que hubiere solicitado, sin la aprobación del superior jerárquico y la autorización del Departamento de Recursos Humanos.
- XVIII. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en la Comisión.
- XIX. Usar los útiles, mobiliario y equipo para fines distintos al trabajo.
- XX. Hacer cualquier clase de propaganda dentro de las instalaciones de la Comisión, salvo la relacionada con los fines propios de la Comisión y en los lugares que para tal efecto provea y autorice.
- XXI. Organizar o participar en colectas, rifas y las llamadas tandas, entre el personal.
- XXII. Hacer préstamos cobrando intereses a sus compañeros.

- XXIII. Dar referencias con carácter oficial sobre el comportamiento o los servicios de empleados que tengan o hubiesen tenido a sus órdenes.
- XXIV. Desatender sus labores, distrayéndose con lectura o actividades que no tengan relación con su trabajo
- XXV. Hacer uso indebido o excesivo de los medios de comunicación de la Comisión.
- XXVI. Hacer uso excesivo de la telefonía celular para atender asuntos particulares.
- XXVII. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.
- XXVIII. Permitir que otras personas manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente.
- XXIX. Permitir que otro trabajador marque o firme sus horas de entrada y salida del trabajo, o marcarlas o firmarlas por otro trabajador, según el sistema establecido.
- XXX. Desobedecer las disposiciones para prevenir los riesgos de trabajo.
- XXXI. Las demás establecidas en leyes y reglamentos.

**ARTÍCULO 67.- Son causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la Comisión.**

- I. Incurrir la o el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias en contra de los representantes de la Comisión o del personal directivo o administrativo de la misma, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- II. Cometer la o el trabajador contra alguno de sus compañeros cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- III. Cometer la o el trabajador, fuera de servicio, contra los representantes de la Comisión o del personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción I, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- IV. Ocasionar la o el trabajador intencionalmente, perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de las labores, o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.

- V. Ocasionar la o el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VI. Comprometer la o el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- VII. Cometer la o el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
- VIII. Revelar la o el trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de la Comisión.
- IX. Tener la o el trabajador más de tres faltas de asistencia continuas o discontinuas, en un período de 30 días sin el permiso de la Comisión o sin causa justificada.
- X. Desobedecer la o el trabajador a los representantes de la Comisión, sin causa justificada, siempre que se trate de la relación de trabajo.
- XI. Negarse la o el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XII. Concurrir la o el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista una prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento de los representantes de la Comisión y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- XIII. La sentencia ejecutoria que imponga a la o el trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo.
- XIV. Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios de los servicios que otorga la Comisión, o conducirse reiteradamente en forma desatenta o desconsiderada frente a ellos.
- XV. La falta de documentos que exijan las leyes y las Condiciones, que sean necesarias para la prestación del servicio para el que fue contratado, cuando sean imputables al trabajador.
- XVI. Por falta comprobada que derive en el incumplimiento del contrato de trabajo, de las funciones inherentes al nombramiento o de las presentes Condiciones.
- XVII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.



Cuando los empleados de la Comisión incurran en cualquiera de las causales señaladas con anterioridad, el superior jerárquico, con asesoría de la Dirección de Asuntos Jurídicos, levantará acta administrativa, con la presencia del trabajador y dos testigos.

## **CAPITULO X DE LAS VACACIONES, DESCANSOS Y LICENCIAS**

**ARTICULO 68.** - Las y los trabajadores disfrutarán de un periodo anual de vacaciones, de veinte días hábiles, dividido en dos períodos de diez días cada uno, en las fechas que se señalen para tal efecto. Para poder gozar de este beneficio, se requiere una antigüedad no menor a seis meses o un mínimo de seis meses consecutivos de servicio, en cuyo caso se concederá la proporción correspondiente al período anual.

Cuando, por cualquier motivo, la persona trabajadora no pueda hacer uso de las vacaciones en el período señalado, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de este descanso, pero en ningún caso las personas trabajadoras que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldos; tampoco serán acumulables los sueldos o las vacaciones.

El período para disfrutar las vacaciones fenece un mes antes de que inicie el siguiente período oficial.

**ARTÍCULO 69.** - Las y los trabajadores tendrán derecho a percibir una cantidad equivalente a diez días de salario por concepto de prima vacacional, la que se pagará al disfrutar cada período vacacional.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla un año de servicio, las y los trabajadores tendrán derecho, por concepto de vacaciones no disfrutadas y prima vacacional, a una remuneración proporcional al período trabajado.

**ARTÍCULO 70.-** Por cada cinco días de trabajo, las y los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso, que ordinariamente serán sábado y domingo, con goce de salario íntegro.

**ARTÍCULO 71.-** Cuando por necesidades del servicio las y los trabajadores tengan que laborar en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de un día ordinario de trabajo.

**ARTÍCULO 72.-** Las y los trabajadores que por necesidades del servicio se presenten a trabajar en sus días de descanso, se les pagará independientemente del salario que les corresponde por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

**ARTÍCULO 73.-** Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1° de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1° de mayo;
- V. El 16 de septiembre;

- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El día que corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre.

Asimismo, se considera de descanso obligatorio, los que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias o extraordinarias, para efectuar la jornada electoral.

También serán días inhábiles los que determine la persona titular del Poder Ejecutivo del Estado, la persona titular de la Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado o la persona titular de la Dirección General de la Comisión, mediante acuerdo debidamente fundado y motivado.

**ARTÍCULO 74.-** Las y los trabajadores podrán disfrutar de dos tipos de licencias: con goce de sueldo y sin goce de sueldo.

- I. Se concederán licencias con goce de sueldo en los siguientes casos:
  - a. Para que las o los trabajadores puedan atender debidamente los trámites para obtener su jubilación o pensión de acuerdo con la Ley de Pensiones Civiles del Estado, se les concederá licencia por un mes.
  - b. A las y los trabajadores que contraigan matrimonio, se les concederá una licencia de cinco días hábiles, siempre y cuando tengan un mínimo de seis meses consecutivos de antigüedad en el servicio. Dicha licencia deberá solicitarse con ocho días de anticipación.
  - c. Tres días, en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas, padres, hermanos o hermanas de las y los trabajadores.
  - d. Las trabajadoras que se encuentren en período de gestación disfrutarán de cuatro semanas de licencia antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otras diez semanas después del parto.

En caso de adopción de un infante, disfrutarán de un descanso de seis semanas, posteriores al día en que lo reciban.

- e. Durante la lactancia y por un período máximo de seis meses, la trabajadora tendrá dos descansos extraordinarios por día, de una hora cada uno, o un descanso por día de dos horas, para amamantar a sus hijas o hijos: o bien, para extraerse la leche en un lugar adecuado e higiénico que, para tal efecto, destine la Comisión.

Cuando esto no sea posible, previo acuerdo con la o el titular de la Dirección a la que se encuentre adscrita la trabajadora, se reducirá en dos horas su jornada de trabajo, durante el periodo anteriormente señalado.

- f. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no deberán laborar las mujeres en períodos

de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

- g. Los hombres tendrán un permiso de paternidad por el periodo que para tal efecto establezca la Ley Federal del Trabajo, con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijas o hijos, contados a partir del parto y, de igual manera, en caso de la adopción de un infante.
- h. Tres días para atender asuntos personales, que se podrán gozar de manera discontinua, una sola vez dentro de un periodo de 365 días naturales; se deberán solicitar cuando menos con un día de anticipación, los cuales no deberán juntarse con días inhábiles o períodos vacacionales.

En todos los casos, las y los trabajadores deben de justificar posteriormente el motivo de la licencia con el documento idóneo, ante el Departamento de Recursos Humanos de la Comisión. La falta de justificación se considerará como falta injustificada; a excepción de la señalada en el inciso h).

**II.** Las licencias sin goce de sueldo podrán concederse para atender asuntos de carácter particular de las o los trabajadores, siempre y cuando no se perjudique el desarrollo de las funciones o la prestación de los servicios, previa autorización por escrito de las personas titulares de las Direcciones de Área, la que deberá ser entregada al Departamento de Recursos Humanos de la Comisión, a efecto de que no se consideren como faltas injustificadas; conforme a los siguientes períodos:

- a) Hasta treinta días naturales, a quienes tengan de cinco a diez años de antigüedad.
- b) Hasta sesenta días naturales, a los que tengan de diez a quince años de antigüedad.
- c) Hasta noventa días naturales, a los que tengan una antigüedad mayor de quince años.

El beneficio de ésta prestación sólo se concederá una sola vez durante cada período.

Si la licencia se otorga por un período menor al que le correspondería de conformidad con los incisos anteriores, se podrá prorrogar, previa solicitud, hasta por el período máximo al que se tenga derecho.

## **CAPITULO XI DE LOS RIESGOS DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 75.-** Riesgos de trabajo, son los accidentes y enfermedades a que están expuestos las y los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

**ARTÍCULO 76.-** Accidente de trabajo, es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

Quedan incluidas en la definición anterior, los accidentes que se produzcan al trasladarse la o el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquel.

Los riesgos de trabajo que sufran las y los trabajadores al servicio de la Comisión, se registrarán por las tablas de riesgos que para tal efecto establece la Ley Federal del Trabajo, y las licencias que con este motivo se concedan, serán en base a las mismas disposiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 77.** - Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

**ARTÍCULO 78.** - Los riesgos de trabajo pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total;
- IV. La muerte; y
- V. Desaparición derivada de un acto delincuenciales.

**ARTÍCULO 79.** - Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

**ARTÍCULO 80.** - Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

**ARTÍCULO 81.** - Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

**ARTÍCULO 82.** - Las y los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades en ejercicio o con motivo de su trabajo, tendrán derecho a las prestaciones que conceden las leyes aplicables.

**ARTÍCULO 83.** - Las prestaciones a que se refiere el artículo anterior no serán aplicables a las y los trabajadores cuando se produzcan en los casos y con las siguientes modalidades:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador o trabajadora en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador o trabajadora bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiera puesto el hecho en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos y hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por si solo o de acuerdo con otra persona; y
- IV. Si la incapacidad es el resultado de una riña o intento de suicidio.

**ARTÍCULO 84.** - En las indemnizaciones que correspondan por riesgos de trabajo, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 85.** - Al ocurrir un accidente de trabajo, la Comisión adoptará las siguientes medidas administrativas:

- I. Se proporcionará al afectado el servicio médico de urgencia con que cuente la Comisión, o bien se ordenará su traslado al centro médico de urgencias más próximo ya sea oficial o particular, atendiendo a la gravedad del accidente.
- II. Se levantará acta administrativa por el jefe inmediato o superior jerárquico, con la asistencia de dos testigos. Se hará constar el lugar, fecha, hora y circunstancias especiales o particulares que concurrieron en el accidente; se tomará la declaración de los testigos presenciales del accidente y, si ello es posible, la del mismo trabajador accidentado; se procurará que los testigos y el afectado firmen el acta si saben y pueden hacerlo, o bien, se tomará su huella digital, particularmente la del dedo pulgar de la mano derecha.

En las actas o actuaciones se deberán señalar, con la mayor precisión el nombre, apellidos, categoría, adscripción, horario y jornada de trabajo, sueldo, domicilio y clase de trabajo que desempeñaba el trabajador al momento de ocurrir el accidente.

- III. El responsable del área de trabajo en que haya ocurrido el accidente, dará aviso al Departamento de Recursos Humanos, dentro de los tres días siguientes al que se registró el accidente, acompañando una copia del acta a que se refiere la fracción anterior.
- IV. Las y los trabajadores deberán realizar las acciones siguientes:
  - a. Recabarán del médico correspondiente, el certificado de las lesiones que hubieran presentado como resultado del accidente, el cual deberá ser entregado al Departamento de Recursos Humanos en un término no mayor de tres días;
  - b. Al terminar la atención médica, se deberá obtener el certificado de los médicos que atendieron a la o él trabajador a efecto de que determine si se encuentra o no capacitado para su trabajo, o en su caso, el área de medicina del trabajo deberá certificar el porcentaje de incapacidad de conformidad a la Ley Federal del Trabajo.
- V. En caso de muerte de la o el trabajador como resultado de un accidente, la o las personas que acrediten ser sus beneficiarios, deberán presentar al Departamento de Recursos Humanos el certificado de defunción, para que se inicien los trámites para el pago de las prestaciones laborales y de seguridad social que les correspondan.

**ARTÍCULO 86.** - Cuando a consecuencia de un riesgo de trabajo, la o el trabajador sufra una incapacidad parcial permanente que le impida desempeñar sus funciones, la Comisión, en caso de existir vacante reubicará a la o el trabajador.

En todo lo no previsto relacionado con los riesgos de trabajo se estará a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, así como cualquier otra legislación aplicable a la materia.

## **CAPITULO XII DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES NO PROFESIONALES**

**ARTÍCULO 87.-** Las y los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de asistir a sus labores, en los siguientes términos:

- I. A los empleados que tengan menos de un año de servicios se le podrán conceder licencias por enfermedad no profesional, hasta quince días naturales con goce de sueldo íntegro; hasta quince días más con medio sueldo; y hasta treinta días más sin goce de sueldo.
- II. A los que tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días naturales con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más con medio sueldo; y hasta sesenta días más sin sueldo.
- III. A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días naturales con goce de sueldo íntegro; hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo; y hasta noventa días más sin sueldo.
- IV. A los que tengan diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días naturales con goce de sueldo íntegro; hasta sesenta días más con medio sueldo; y hasta ciento veinte días sin sueldo.

Los cómputos de antigüedad deberán hacerse por servicios continuados, o cuando de existir interrupciones en la prestación de dichos servicios, éstos no sumen más de seis meses.

Podrán gozar de estas licencias, de manera continua o discontinúa, una sola vez dentro de un periodo de 365 días naturales.

Los beneficios de los permisos con goce de sueldo, no se aplicarán en los casos de lesiones en riña con carácter de provocador, o como consecuencia de haber sido sufridas en estado de ebriedad, o por el uso de drogas psicotrópicas, o enervantes e intento de suicidio.

## **CAPÍTULO XIII DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE**

**ARTÍCULO 88.-** Con el objeto de garantizar la salud y la vida de las y los trabajadores, así como para prevenir y reducir la posibilidad de que se generen riesgos de trabajo, la Comisión mantendrá las condiciones higiénicas y de seguridad necesarias en las áreas de trabajo.

**ARTÍCULO 89.-** Para los efectos del artículo anterior, se establecerá una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, integrada por igual número de representantes de las y los trabajadores y de la Comisión.

**ARTÍCULO 90. -** Son funciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene las siguientes:

- I. Llevar a cabo investigaciones sobre los riesgos de trabajo.
- II. Establecer de forma continua programas de divulgación dirigidos al personal sobre la prevención de riesgos de trabajo.

- III. Vigilar el cumplimiento sobre las medidas de seguridad laboral implementadas, así como del uso de equipos, accesorios y dispositivos de protección adecuados a cada actividad.
- IV. Diseñar, implementar y difundir programas acerca del ambiente laboral, conforme al Manual de Seguridad e Higiene.
- V. Impartir cursos sobre primeros auxilios y técnicas de emergencia en caso de siniestro.
- VI. Expedir el reglamento que norme su actuación.

Las demás que determinen los ordenamientos jurídicos de la materia.

**ARTÍCULO 91.** - Para los efectos de prevenir los riesgos de trabajo las personas trabajadoras tienen especialmente prohibido:

- I. El uso de máquinas, aparatos o vehículos cuyo manejo no este conferido a su cuidado, salvo que, bajo la responsabilidad de sus jefes, reciban orden por escrito para tal efecto.
- II. Iniciar labores peligrosas sin proveerse del equipo preventivo indispensable para ejecutar trabajos que les encomiendan.
- III. Emplear maquinaria, herramienta, vehículos y útiles de trabajo en condiciones impropias, las que puedan originar riesgo o peligro para su vida o la de terceros.
- IV. Fumar o encender cigarrillos en lugares de trabajo, en los términos de las disposiciones sobre ecología y medio ambiente.
- V. Abordar o descender de vehículos en movimiento; viajar en número mayor al cupo autorizado o recomendado; hacerse conducir en carros o elevadores cargados con materiales pesados o peligrosos.
- VI. Ingerir bebidas embriagantes, o cualquier sustancia que altere las facultades mentales o físicas.
- VII. Permitir sin la autorización de los superiores respectivos, entrada a personas ajenas al centro de trabajo, por lo que pudieran exponerse a sufrir un accidente.

**ARTÍCULO 92.-** Las personas trabajadoras que violen órdenes o permitan la infracción de las anteriores prohibiciones, serán sancionadas en términos de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

**ARTÍCULO 93.-** En lo no previsto se estará a lo que disponga la Ley Federal de Trabajo o cualquier ordenamiento jurídico aplicable a la materia.

#### **CAPÍTULO XIV DE LOS EXAMENES MÉDICOS**

**ARTÍCULO 94.-** Las personas trabajadoras están obligadas a someterse a los exámenes médicos que se estimen necesarios, en los siguientes casos:

- I. Las personas trabajadoras de nuevo ingreso o reingreso, antes de tomar posesión del empleo, para comprobar que están aptos para el trabajo.

- II. Cuando se presuma que una o un trabajador ha contraído alguna enfermedad infecto-contagiosa, o esté en contacto con personas afectadas con tales padecimientos, o que se encuentre incapacitada física o mentalmente para el trabajo.
- III. Cuando se observe que la o el trabajador concurre a sus labores en estado de embriaguez, o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o medicamentos que alteren sus condiciones físicas o mentales.

Tratándose de la situación prevista en la fracción III, los jefes del área a que se encuentren adscritos, estarán facultados para ordenar que se practiquen los exámenes por el servicio médico a que se encuentren adscritos, o por médicos particulares a falta de aquellos.

**ARTÍCULO 95.-** Los exámenes médicos deben llevarse a cabo dentro de las horas de trabajo, debiendo en todo caso avisarse a la persona trabajadora con la debida anticipación, señalándoles lugar, día y hora para tales fines.

#### **CAPÍTULO XV DE LAS RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS Y LAS SANCIONES**

**ARTÍCULO 96.-** Incurren en responsabilidad administrativa las y los trabajadores que:

- I.- infrinjan cualquiera de las obligaciones establecidas en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas
- II.- Infrinjan cualesquiera de las obligaciones establecidas en las presentes Condiciones.
- III.- Incurran en cualquiera de las prohibiciones establecidas en las presentes Condiciones.

**ARTÍCULO 97. –** La Secretaría de la Función Pública y el Órgano Interno de Control tendrán a su cargo, en el ámbito de su competencia, la investigación, substanciación y calificación de las faltas administrativas.

Tratándose de faltas administrativas no graves, la Secretaría de la Función Pública y el Órgano Interno de Control serán competentes para iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa en los términos previstos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**ARTÍCULO 98. –** Las sanciones por responsabilidad administrativa consistirán en:

- I. Amonestación por escrito;
- II. Sanción económica o pecuniaria;
- III. Suspensión en el empleo, cargo o comisión;
- IV. Destitución del puesto, o;
- V. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.



**ARTÍCULO 99.-** Las sanciones administrativas se impondrán tomando en cuenta los elementos establecidos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**ARTÍCULO 100.-** Independientemente de las sanciones económicas o pecuniarias que se impongan a los servidores públicos que incurran en responsabilidad administrativa de conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las correspondientes a retardos y faltas de asistencia, serán de un día de descuento de salario, conforme a lo siguiente:

- I. Acumular cuatro retardos en un período de treinta días
- II. Cuando no registre su entrada
- III. Cuando no registre su salida

**ARTÍCULO 101.-** La aplicación de las sanciones por responsabilidad administrativa de las personas trabajadoras, con excepción de la amonestación por escrito, se sujetará al procedimiento establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

## **CAPÍTULO XVI DE LAS PRESCRIPCIONES**

**ARTÍCULO 102.-** Las acciones que nazcan de las Condiciones Generales de Trabajo, del nombramiento o contrato laboral, prescribirán en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que sean exigibles, con excepción de los casos previstos en los siguientes artículos:

**ARTÍCULO 103.-** Prescriben en un mes:

- I. Las acciones para pedir la nulidad de la aceptación de un nombramiento hecho por error, contando el término a partir del momento en que el error sea conocido.
- II. Las acciones de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado por accidente o por enfermedad contando el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.
- III. Las acciones de los funcionarios de suspender a los trabajadores por causas justificadas y para disciplinar las faltas de éstos, contando el plazo desde el momento en que se dé causa para la separación o de que sean conocidas las faltas.

**ARTÍCULO 104. -** Prescriben en dos meses las acciones para exigir la indemnización por despido injustificado a partir del momento de la separación o la reposición en el puesto del que fue separado.

Prescriben en dos años.

- I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo;

III.- Las acciones para ejecutar las resoluciones de la autoridad laboral;

IV.- Las acciones de los trabajadores para reclamar las jubilaciones o pensiones a que pudieran tener derecho.

Los plazos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que el Tribunal haya dictado resolución definitiva, y en los casos de la jubilación o pensión, la prescripción comienza a correr a partir de la última fecha en que hubiere trabajado en alguna Dependencia del Estado en los que se le hubieren hecho descuentos correspondientes a la Dirección de Pensiones Civiles.

**ARTÍCULO 105.-** La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra las o los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley, a menos que la prescripción hubiera comenzado contra sus causantes.
- II. Contra trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en las Condiciones se hayan hecho acreedores a indemnización.
- III. Durante el tiempo que la o el trabajador se encuentra privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoria.

**ARTÍCULO 106.-** Las prescripciones se interrumpen:

- I. Por la sola presentación de la demanda respectiva ante la autoridad laboral competente.
- II. Por promoción hecha en términos de éstas Condiciones ante la Dirección de Administración y Finanzas y/o Departamento de Recursos Humanos de esta Comisión, según corresponda.
- III. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quién prescribe.

**ARTÍCULO 107. -** Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción hasta el día hábil siguiente.

## **CAPÍTULO XVII DE LA VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 108.-** La Dirección de Administración y Finanzas y el Departamento de Recursos Humanos de la Comisión, vigilarán el cumplimiento de las Condiciones de Trabajo, quedando facultados para:

- I. Supervisar periódicamente las áreas de trabajo de la Comisión, durante las horas en que presten servicios las y los trabajadores, a efecto de verificar el cumplimiento de las

Condiciones de Trabajo o en su defecto las irregularidades que en caso se susciten en el cumplimiento de las condiciones.

- II. Levantar u ordenar se levanten actas administrativas que procedan, con la intervención del trabajador, haciendo constar las violaciones a las presentes Condiciones.

### ARTÍCULOS TRANSITORIOS

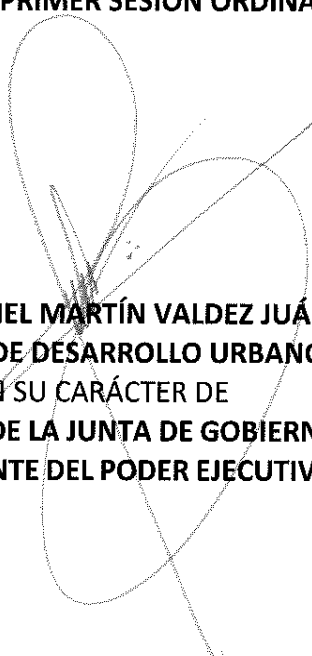
**PRIMERO.** - Se deja sin efecto el Reglamento Interior de Trabajo del Instituto de la Vivienda del Estado de Chihuahua, depositado el día veinticinco de noviembre de mil novecientos noventa y siete, en la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado.

**SEGUNDO.** - Una vez que las Condiciones de Trabajo sean aprobadas por la Junta de Gobierno de la Comisión Estatal de Vivienda, Suelo e Infraestructura del Estado de Chihuahua, serán publicadas en el Periódico Oficial del Estado.


**TERCERO.** - La Condiciones de Trabajo de la Comisión Estatal de Vivienda Suelo e Infraestructura del Estado de Chihuahua, entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en Periódico Oficial de Estado.

**CUARTO.** - En todo tiempo los derechos laborales adquiridos por las y los trabajadores de la Comisión, a la entrada en vigor de las Condiciones de Trabajo serán respetados

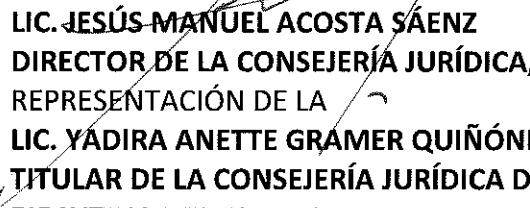
**LA JUNTA DE GOBIERNO DE LA COMISIÓN ESTATAL DE VIVIENDA  
SUELO E INFRAESTRUCTURA DEL ESTADO DE CHIHUAHUA  
PRIMER SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 01 DE MARZO DE 2024.**




**M.D.U. GABRIEL MARTÍN VALDEZ JUÁREZ  
SECRETARIO DE DESARROLLO URBANO Y  
ECOLOGÍA, EN SU CARÁCTER DE  
PRESIDENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO Y  
REPRESENTANTE DEL PODER EJECUTIVO  
DEL ESTADO**




**LIC. OSCAR GONZÁLEZ LUNA  
SUBSECRETARIO DE GOBIERNO,  
EN REPRESENTACIÓN DEL  
LIC. SANTIAGO DE LA PEÑA GRAJEDA  
SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO.**




**LIC. JESÚS MANUEL ACOSTA SÁENZ**  
DIRECTOR DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA, EN  
REPRESENTACIÓN DE LA  
**LIC. YADIRA ANETTE GRAMER QUIÑÓNEZ,**  
TITULAR DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL  
EJECUTIVO DEL ESTADO.



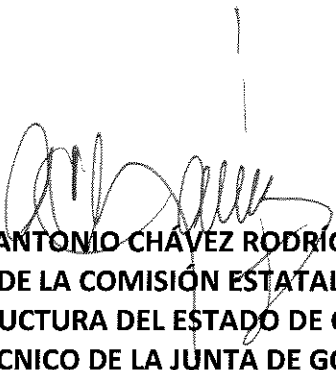
**LIC. ELIZABETH GÓMEZ FRANCO**  
DIRECTORA DE PROGRAMACIÓN,  
CONTROL DE PAGOS Y SEGUIMIENTO  
FINANCIERO DE INVERSIONES,  
EN REPRESENTACIÓN DEL  
**MTRO. JOSÉ DE JESÚS GRANILLO VÁZQUEZ,**  
SECRETARIO DE HACIENDA DEL GOBIERNO DEL  
ESTADO.



**ARQ. DAVID ARELLANO SOTELO**  
AUXILIAR DE PROYECTOS,  
EN REPRESENTACIÓN DEL  
**M.I. JORGE IGNACIO CHÁNEZ PEÑA**  
SECRETARIO DE COMUNICACIONES Y  
OBRAS PÚBLICAS DE GOBIERNO DEL ESTADO.



**LIC. JÉSSICA LIZETH VÁZQUEZ GRANADOS**  
COORDINADORA DE ASUNTOS JURÍDICOS  
EN REPRESENTACIÓN DEL  
**MTRO. ENRIQUE ALONSO RAZCÓN CARRILLO**  
SECRETARIO DE PUEBLOS Y COMUNIDADES  
INDÍGENAS DE GOBIERNO DEL ESTADO.



**ING. JOSÉ ANTONIO CHÁVEZ RODRÍGUEZ**  
DIRECTOR GENERAL DE LA COMISIÓN ESTATAL DE VIVIENDA,  
SUELO E INFRAESTRUCTURA DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y  
SECRETARIO TÉCNICO DE LA JUNTA DE GOBIERNO.

**ÍNDICE**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPITULO II**

**DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN**

**CAPITULO III**

**DE LOS NOMBRAMIENTOS Y DE LOS CONTRATOS**

**CAPÍTULO IV**

**SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES  
DE TRABAJO**

**CAPÍTULO V**

**DEL SALARIO Y PRESTACIONES ECONÓMICAS**

**CAPÍTULO VI**

**DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y CONTROL DE ASISTENCIA**

**CAPÍTULO VII**

**DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL SERVICIO**

**CAPÍTULO VIII**

**DE LA CAPACITACIÓN**

**CAPÍTULO IX**

**DEERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA COMISIÓN**

**CAPÍTULO X**

**VACACIONES, DESCANSOS Y LICENCIAS**

**CAPÍTULO XI**

**DE LOS RIESGOS DE TRABAJO**

**CAPÍTULO XII**

**DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES NO PROFESIONALES**

**CAPÍTULO XIII**

**DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE**

CAPÍTULO XIV  
DE LOS EXÁMENES MÉDICOS

CAPÍTULO XV  
DE LAS RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO XVI  
DE LAS PRESCRIPCIONES

CAPÍTULO XVII  
DE LA VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

**SIN TEXTO**

**SIN TEXTO**