

## OJA11.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA TODO EL PERSONAL DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MORELOS

**PRIMERO.-** La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos es un Organismo Público, con autonomía de gestión y de presupuesto, dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio y cuyo objeto y razón de ser lo constituye la observancia, promoción, estudio, divulgación y protección de los Derechos Humanos, así como la consolidación de una cultura de reconocimiento y respeto a los derechos humanos y fundamentales contenidos en el orden jurídico mexicano.

**SEGUNDO.-** Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, son de observancia obligatoria y tienen por objeto regular las Relaciones Laborales entre el personal de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos y esta, con el propósito de fomentar la eficiencia y calidad en los servicios, así como para tutelar los derechos previstos por el artículo 123 Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y por la Ley Federal del Trabajo.

**TERCERO.-** Para los efectos de las presentes Condiciones Generales de Trabajo se entiende por:

**Condiciones:** Las Condiciones Generales de Trabajo para todo el personal de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos.

**Comisión.-** A la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos.

**Ley.-** A la Ley Federal del Trabajo.

**Ley de la Comisión.-** Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos.

**Contrato.-** Contrato de Trabajo.

**CUARTO.-** La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos cuenta con el personal siguiente:

- I. Presidencia;
- II. Secretaría Ejecutiva;
- III. Visitadurías de Zona Metropolitana;
- IV. Visitadurías Regionales,
- V. Visitadurías especializadas, itinerante y adjuntos;
- VI. Dirección Administrativa;
- VII. Dirección de Quejas y Orientación;
- VIII. Dirección de Estudios e Investigación en Derechos Humanos;
- IX. Subdirección de Recursos Humanos;
- X. Subdirección de Logística y Eventos;
- XI. Subdirección de Atención Ciudadana y a Víctimas;
- XII. Subdirección de Comunicación Social;
- XIII. Jefatura de Departamento de Seguimiento a Recomendaciones y Solicitudes;
- XIV. Jefatura del Departamento de Contabilidad;
- XV. Jefatura del Departamento de Información Pública, y Estadística;

- XVI. Jefatura del Departamento de Contención, terapia y aula lúdica;
- XVII. Capacitadores;
- XVIII. Auxiliares Administrativos;
- XIX. Auxiliares jurídicos;
- XX. Informática;
- XXI. Archivo y Correspondencia;
- XXII. Intendencia y Mantenimiento, y;
- XXIII. Las demás que la Presidencia establezca conforme a los alcances de lo dispuesto por el artículo 16 fracción II de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos;

Los cuales estarán sujetos a las presentes Condiciones

### **DE LA CONTRATACIÓN.**

**QUINTO.-** El personal de nuevo ingreso que se contrate, firmará un Contrato Individual de Trabajo, de acuerdo a las necesidades del servicio, el cual podrá ser por tiempo determinado o indeterminado, conforme se requiera y en cumplimiento a la Ley.

**SEXTO.-** El personal contratado, deberá reunir los requisitos previstos en la Ley de la Comisión, para el puesto específico.

### **DE LA JORNADA DE TRABAJO.**

**SEPTIMO.-** Se entenderá por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición de la Comisión para prestar sus servicios personales subordinados, de conformidad con lo dispuesto por la Ley.

**OCTAVO.-** La duración de la jornada no podrá exceder de los máximos previstos por la Ley en su artículo 61.

**NOVENO.-** La jornada de trabajo para el personal de la Comisión será de ocho horas y se comprenderá en los siguientes turnos:

De las 9:00 hrs a las 17:00 hrs  
De las 20:00 hrs. a las 8:00 hrs a.m.  
Y de las 12:00 hrs a 20:00 hrs.  
De lunes a viernes de cada semana.

En su caso los trabajadores cubrirán las guardias que se determine conforme a las necesidades del servicios, de acuerdo a los términos y condiciones que la Ley Federal del Trabajo permite y la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos.

**DECIMO.-** Los trabajadores de la Comisión contarán con treinta minutos para tomar sus alimentos **dentro** de la fuente de trabajo, el cual será establecido por el titular de recursos humanos considerando las necesidades del servicio, pudiendo en su caso las partes pactar o establecer diversas modalidades de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

**DECIMO PRIMERO.-** En caso de que el personal requiera salir de la Comisión durante el horario de trabajo, deberá solicitar la autorización de su Jefe de Departamento, quien deberá hacerlo del conocimiento al

Departamento de Recursos Humanos ya sea de forma escrita ó verbal, según sea el caso.

**DECIMO SEGUNDO.-** Son días de descanso obligatorio de acuerdo al artículo 74 de la Ley:

- I. El 1o. 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 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

## DEL SALARIO

**DECIMO TERCERO.-** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

**DECIMO CUARTO.-** El pago de los salarios se hará quincenalmente, efectuándose el pago el día hábil correspondiente.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir su salario por los días de descanso semanal, descanso obligatorio o aquéllos en los que se autorice la interrupción de las labores, durante vacaciones y por disfrute de licencias con goce de sueldo o por licencias médicas.

**DECIMO QUINTO.-** Sólo podrán hacerse descuentos, retenciones o deducciones al salario de los trabajadores de la Comisión, por las causas previstas en el artículo 110 de la Ley.

## DE LAS PRESTACIONES

### VACACIONES

**DECIMO SEXTO.-** Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios; lo anterior de conformidad con lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley.

**DECIMO SEPTIMO.-** Para la elaboración del rol de vacaciones del personal de la Comisión, se deberán considerar el mes de Julio para el primer periodo y el mes de Diciembre para el segundo.

**DECIMO OCTAVO.-** Los Subdirección de Recursos Humanos solicitará en mayo y octubre a las diferentes Unidades Administrativas el rol

de vacaciones del personal que se encuentra a su cargo, señalando los períodos y fechas de vacaciones de los servidores públicos para realizar la calendarización correspondiente.

**DECIMO NOVENO.-** Es responsabilidad de la Subdirección de Recursos Humanos turnar, en los meses de junio y noviembre, el Rol de Vacaciones del personal de la Comisión a la Presidencia para su autorización y aplicación en los períodos correspondientes.

Los cambios al rol de vacaciones deberán ser autorizados por la Presidencia.

**VIGÉSIMO.-** Los períodos de vacaciones no podrán estar ligados a puentes, días festivos, al inicio o término de licencias, ni podrán ser acumulables.

#### **PRIMA VACACIONAL.**

**VIGÉSIMO PRIMERO.-** Los trabajadores de la Comisión, tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones; lo anterior de conformidad con lo dispuesto por el artículo 80 de la Ley.

#### **AGUINALDO.**

**VIGÉSIMO SEGUNDO.-** Los trabajadores de la Comisión tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario; lo anterior de conformidad con lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley.

#### **PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

**VIGÉSIMO TERCERO.-** Para los efectos del pago de la prima de antigüedad de los trabajadores de la Comisión, se estará a lo previsto por los artículos 162, 485 y 486 de la Ley.

#### **DEL UNIFORME E IDENTIFICACIÓN.**

**VIGÉSIMO CUARTO.-** La comisión otorgara a sus trabajadores el uniforme correspondiente, el cual consiste en camisa con logo de la comisión bordado.

El trabajador deberá portar correctamente el uniforme que la Comisión le Proporcionara y que deberá ser portado de conformidad con el calendario que se establezca y será cambiado cuando deje de tener vida útil la prenda.

**VIGÉSIMO QUINTO.-** La comisión otorgara a sus trabajadores las identificaciones correspondientes, las que deberán ser portadas por los mismos durante la jornada de trabaja en el domicilio de la Comisión o bien en las diligencias que se practiquen fuera.

#### **DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

**VIGÉSIMO SEXTO.-** Los trabajadores adscritos a la nomina de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos, gozaran de los beneficios de la Seguridad Social quienes estarán afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social.

**VIGÉSIMO SEPTIMO.-** Los trabajadores que sufran enfermedades o accidentes no profesionales tendrán derecho a gozar de licencias, en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

Los trabajadores están obligados a presentar ante la Comisión y dentro de las 24 horas siguientes a su expedición, la licencia médica otorgada por el IMSS.

**VIGÉSIMO OCTAVO.-** Los trabajadores de la Comisión independientemente de la Licencia respectiva, deberán dar aviso por sí o por conducto de sus familiares al departamento de Recursos Humanos, en un término de 24 horas posteriores al inicio de la enfermedad o accidente no profesional que les impida prestar sus servicios.

**VIGÉSIMO NOVENO.-** En caso de riesgo de trabajo, los trabajadores de la Comisión y/o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones previstas por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

## **DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

**TRIGÉSIMO.-** Son derechos de los trabajadores:

- I. Percibir su salario por períodos no mayores de 15 días;
- II. Disfrutar de asistencia médica para sí y para sus familiares, en las condiciones y términos que se convengan con las instituciones de seguridad social;
- III. Recibir las prestaciones legales o que determine la Comisión las cuales en su caso podrán ser superiores a las de ley, siempre y cuando así sea establecido por la Comisión, siempre existiendo la obligación ineludible de cubrir las prestaciones legales.
- IV. Disfrutar de los descansos y vacaciones en los términos señalados por la Ley Federal del Trabajo y las Condiciones Generales;
- V. Obtener licencias con o sin goce de sueldo, de conformidad con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y las Condiciones Generales;
- VI. Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse a su trabajo, después de ausencia por incapacidad temporal, por riesgo de trabajo, accidente o enfermedad no profesional, maternidad o licencia sin goce de sueldo, otorgada en términos de la Ley Federal del Trabajo y de las Condiciones Generales;
- VII. En caso de incapacidad parcial permanente que les impida desarrollar sus labores habituales, ocupar un puesto distinto que de acuerdo a sus aptitudes pudiere desempeñar;
- VIII. Recibir facilidades para asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento;

**IX.** Participar en las actividades sociales, deportivas, culturales, que organice la Comisión; y

**X.** Recibir en cada periodo vacacional, el pago de una prima vacacional de por lo menos el veinticinco por ciento, sobre el salario que les corresponda durante dicho período;

**TRIGÉSIMO PRIMERO.-** Son obligaciones de los trabajadores:

**I.-** Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

**II.-** Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;

**III.-** Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

**IV.-** Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

**V.-** Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

**VI.-** Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

**VII.-** Observar buenas costumbres durante el servicio;

**VIII.-** Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

**IX.-** Integrar los organismos que establece esta Ley;

**X.-** Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

**XI.-** Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

**TRIGÉSIMO SEGUNDO.-** Queda prohibido a 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 al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;



- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y
- XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

## DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN

**TRIGÉSIMO TERCERO.-** Los trabajadores tienen el derecho y la obligación de desempeñar sus actividades en el lugar de adscripción que señale en el Contrato, salvo en los casos de cambios de adscripción.

**TRIGÉSIMO CUARTO.-** Los cambios de adscripción los determinara la Comisión de acuerdo a las necesidades del trabajo y proceden:

- I. Por solicitud del trabajador ante sus superiores siempre y cuando sus antecedentes sean satisfactorios y el servicio lo permita;
- II. Por determinación de la Comisión en los casos de reorganización de oficinas o por necesidades del servicio debidamente justificadas;
- III. Cualquier otro supuesto no previsto en este artículo que amerite un cambio de adscripción.

El cambio de adscripción de un trabajador se concretará solo al cambio de centro de trabajo, sin afectar en ningún caso y por ningún motivo el salario que hubiese venido percibiendo, así como tampoco cualquier otro derecho adquirido.

## DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

**TRIGÉSIMO QUINTO.-** La capacitación y el desarrollo representan un derecho y una obligación para las partes de la relación de trabajo, cuyo

objeto es complementar, actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades, destrezas y valores necesarios para lograr el eficiente desempeño de los trabajadores, así como reconocer y acreditar sus capacidades generales y conocimiento.

**TRIGESIMO SEXTO.-** Corresponde al departamento de Recursos Humanos, normar, validar y coordinar la capacitación y desarrollo de los trabajadores

**TRIGÉSIMO SEPTIMO.-** La capacitación y desarrollo se impartirá durante las horas de jornada o fuera de ésta.

**TRIGESIMO OCTAVO.-** El presente instrumento es enunciativo, más no limitativo de la modificación de las condiciones de trabajo y prestaciones de los trabajadores siempre en respeto de sus derechos laborales, legales, y respetando los mínimos legales establecidos en el artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, pero a su vez pudiendo en todo momento establecer prestaciones superiores o diversas bajos los principios de justicia social.

**TRIGESIMO NOVENO.-** En lo no previsto en estas condiciones se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la terminación, rescisión suspensión de las relaciones de trabajo, así como a los demás derechos y obligaciones de los trabajadores y como al procedimiento e instancias de carácter laboral, sin que sea necesario su citación o inserción en el presente ordenamiento por ser una Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional apartado A, Federal y obligatoria.

**ELABORO  
RITA MARCELA VARGAS FLORES  
SUBDIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS**

**AUTORIZO  
LIC. LUCERO IVONNE BENÍTEZ VILLASEÑOR  
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL  
ESTADO DE MORELOS**