



# REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER



ichmujer gobierno



ichmujer.gobierno

[www.institutochihuahuensedelamujer.gob.mx](http://www.institutochihuahuensedelamujer.gob.mx)



# **REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER**

**Meta: Elaborar 2 Documentos Normativos, el Reglamento Interior y el Reglamento de las Condiciones de Trabajo, que fortalezcan la Operación del ICHMUJER.**

**DIRECTORIO**  
**GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA**

**Cesar Horacio Duarte Jáquez**

Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua 2010 – 2016.

**Rafael Servando Portillo Díaz**

Secretario de Desarrollo Social

**Emma Saldaña Lobera**

Directora General del Instituto Chihuahuense de la Mujer

**Instituto Chihuahuense de las Mujeres.**

Calle 1 de Mayo No. 1802

Col. Pacifico, Chihuahua, Chihuahua, México.

(01 614) 429 3505.

**EMMA SALDAÑA LOBERA, EN SU CARÁCTER DE DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER, DE CONFORMIDAD AL ARTÍCULO 26 DEL INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER; LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL ARTÍCULO 126 DEL CODIGO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO, EMITE EL PRESENTE REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER, SUS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES, DE ACUERDO A LOS SIGUIENTES:**

### **CONSIDERANDOS**

**PRIMERO.** Que la Organización Internacional del Trabajo, desde 1948, ha emitido diversos convenios para regular las relaciones laborales y los derechos humanos de las personas trabajadoras, como: los siguientes:

- Convenio sobre el servicio del empleo.
- Convenio sobre igualdad de remuneración.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (No. 103) y revisado en el año 2000.
- Convenio sobre la política del empleo.
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156).

**SEGUNDO.** Que la Organización Internacional del Trabajo, adopta la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 1998, la cual establece la obligación universal renovada de respetar, promover y aplicar los principios inherentes a las normas fundamentales del trabajo, como la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

**TERCERO.** Que la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer reconoce, entre otros, los siguientes derechos en el ámbito laboral:

- El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio,

- y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
  - El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
  - El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Asimismo, establece el compromiso de los Estados Parte para asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, mediante la realización de medidas para:

- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;

Implementar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

- Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

**CUARTO.** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en este ordenamiento y en los Tratados Internacionales, la prohibición de la discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres ante la ley y que las autoridades deberán proteger y garantizar el ejercicio de estos derechos y libertades, y en su artículo 123 Apartado A, establece las condiciones en las que se establece la relación laboral

**QUINTO.** La Ley Federal del Trabajo las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición

social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

**SEXO.** Que el Programa para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018 establece que se deberá promover la armonización de la legislación nacional y los marcos legislativos vinculados con temas estratégicos como la educación, salud, trabajo, desarrollo social.

Además, impulsa las acciones para el adelanto de las mujeres y la eliminación de la discriminación laboral, así como los procesos de corresponsabilidad, entre otros:

3.5.3 Fomentar el crecimiento de los servicios de guarderías y centros de cuidado diario para dependientes, con horario extendido.

3.5.5 Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y niños.

3.5.6 Difundir en los centros de trabajo los derechos de los varones a licencias de paternidad y sus responsabilidades domésticas y de cuidados.

3.5.7 Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familia.

6.7.2 Promover acciones para la corresponsabilidad familia-trabajo en las mujeres y hombres que se desempeñan como servidores públicos.

6.7.4. Establecer medidas para erradicar la discriminación y violencia en la Administración Pública Federal, entidades federativas y municipios.

**SÉPTIMO.** El Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 -2015 realizado por el Instituto Nacional de las Mujeres, establece objetivos, estrategias y líneas de acción que sirvan como referentes a las dependencias y entidades para incorporar a la cultura institucional para la igualdad e impulsar la transversalidad la perspectiva de género.

Su objetivo central es garantizar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la Administración Pública Federal. Sus objetivos específicos son:

- Lograr un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- Garantizar la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las servidoras y servidores públicos.
- Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal.

**OCTAVO.** De conformidad a lo establecido en el artículo 126 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua se establece que las condiciones generales de trabajo se fijarán en los reglamentos interiores respectivos y en ellos se determinarán las horas de labores, intensidad y calidad del trabajo, horas de entrada y salida, normas que deberán seguirse para evitar la realización de riesgos profesionales, disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas, fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos o periódicos y las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor regularidad, seguridad y eficacia en el trabajo.

**NOVENO.** La Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer, publicada el 28 de agosto del 2002, en su artículo primero establece que se crea el organismo público descentralizado con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía de gestión, denominado Instituto Chihuahuense de la Mujer, con domicilio en la Capital del Estado.

Que entre las facultades del Instituto que le otorga esta Ley se encaminan a impulsar la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la Entidad, a través de impulsar acciones para garantizar el respeto y protección de los derechos laborales de las mujeres, facilitando su acceso a las oportunidades de empleo, vivienda, seguridad social y participación económica, además de las que coadyuven a promoverlas de los servicios necesarios, integrales y de calidad, tomando en cuenta las necesidades de las mujeres trabajadoras; promover la cultura de una distribución equitativa entre hombres y mujeres de los recursos y responsabilidades del hogar; y, promover acciones para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus modalidades.

Esta misma Ley establece el Régimen Laboral del Instituto, en el cual se estará sujeto en sus relaciones laborales a lo dispuesto por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley reglamentaria, así como al reglamento interior y a las demás disposiciones que emitan los órganos de gobierno del propio Instituto, en los términos de la presente ley.

**DECIMO.** Que la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua establece que los Entes Públicos deberán implementar campañas que fomenten la contratación de mujeres y promuevan la igualdad en el mercado laboral, con la finalidad de impulsar el desarrollo de las mujeres y no discriminación y la igualdad laboral.

**DECIMO PRIMERO.** Que de acuerdo con la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Que el Estado y los Municipios, en Estado y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, entre estas, la violencia laboral contra las mujeres, el acoso y hostigamiento sexual.

**DECIMO SEGUNDO.** El Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016 establece que en su Objetivo 6 que deben Impulsarse acciones

para la conciliación laboral y familiar para mujeres y hombres en el ámbito laboral; promover programas para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en el trabajo y promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral.

Conforme a lo anteriormente expuesto y fundado, se expide el siguiente:

## **ACUERDO**

**ÚNICO.-** Se emite el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Chihuahuense de la Mujer, sus trabajadoras y trabajadores, para quedar en los siguientes términos:

### **REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER, SUS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.**

#### **TITULO PRIMERO**

#### **CAPITULO ÚNICO**

**Artículo 1.** El presente ordenamiento regula lo establecido en el artículo 26 de la Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer, con respecto a las relaciones laborales entre el Instituto, sus trabajadoras y trabajadores

Tiene por objeto establecer las condiciones generales de trabajo con base en el respeto a la dignidad humana de las personas trabajadoras y sus derechos humanos, establecer las acciones para prevenir y eliminar la discriminación laboral y promover la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

**Artículo 2.** En lo no previsto por este Reglamento, se aplicarán supletoriamente:

- I.** Los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte;
- II.** Ley Federal del Trabajo;
- III.** Código Administrativo del Estado de Chihuahua;
- IV.** Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua;
- V.** Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores;
- VI.** Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua;
- VII.** Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- VIII.** Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua;
- IX.** Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua;



- X. Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres que realice el Instituto.

**Artículo 3.** Para los efectos de este ordenamiento se entenderá por:

- I. **Reglamento:** el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Chihuahuense de la Mujer y sus Personas Trabajadoras;
- II. **Código:** Código Administrativo del Estado de Chihuahua;
- III. **Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo:** Al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores;
- IV. **Cultura institucional:** Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia;
- V. **Persona trabajadora.** Es toda persona, mujer u hombre, que preste al Instituto, un servicio material, intelectual o de ambos, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de personas trabajadoras temporales.
- VI. **Salario:** es la retribución básica presupuestal que recibe las trabajadoras y trabajadores por los servicios personales que presta y que se establece específicamente para cada categoría en los tabuladores, quedando integrado dicho salario con las demás percepciones económicas que se asignen en razón de sus servicios

**Artículo 4.** Las condiciones generales de trabajo se regirán por los principios de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.

**Artículo 5.** Queda prohibido la discriminación entendida como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

**Artículo 6.** Estas Condiciones Generales de Trabajo se aplicarán tanto a personas trabajadoras de base como a las eventuales del Instituto, en lo que no se opongan a las disposiciones que específicamente regulen su situación jurídica.

**Artículo 7.** Los personas que prestan sus servicios a través de honorarios se regirán por la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público; Ley de Adquisiciones, Arrendamientos, Contratación de Servicios y Obra Pública del Estado de Chihuahua; Código Civil Federal, o el Código Civil del Estado de Chihuahua, según las condiciones por las cuales se realiza el contrato de prestación de servicios.

## **TITULO SEGUNDO**

### **CAPITULO I DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN**

**Artículo 8.** Para ingresar como persona trabajadora del Instituto, se deberá satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Contar con la nacionalidad mexicana y de preferencia chihuahuense;
- II. Tener 16 años cumplidos;
- III. Presentar solicitud debidamente requisitada en el formato autorizado por el Instituto, a través del Departamento Administrativo;
- IV. Cumplir con los requisitos fiscales establecidos;
- V. Tener la escolaridad y la experiencia requerida para el puesto de que se trate;
- VI. No haber sido sancionado de su empleo, cargo o comisión, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua;
- VII. Cumplir con el procedimiento de selección de personal establecido por el Instituto y obtener resultados satisfactorios;
- VIII. Las demás que establezcan los ordenamientos jurídicos en la materia.

**Artículo 9.** En ningún caso, el embarazo, el periodo de lactancia o cual otra condición relacionada con el nacimiento de hija o hijo, la discapacidad o ser portadora de VIH/SIDA, será impedimento para que una aspirante pueda ingresar a trabajar en el Instituto; en consecuencia, queda prohibido practicarle exámenes médicos como requisito previo a su ingreso.

**Artículo 10.** El Instituto promoverá que su plantilla de personal se encuentre integrada con al menos 65% de mujeres. Esto será considerado como acción afirmativa conforme a lo establecido en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua y en ningún momento se considerará como un acto de discriminación.

**Artículo 11.** Las convocatorias para el ingreso de personas trabajadoras deberán ser redactadas con comunicación incluyente y se establecerán los requisitos mínimos para la contratación, para lo cual deberá contener, de manera enunciativa, más no limitativa, lo siguiente:

- I. Experiencia y trayectoria profesional necesaria y/o deseable.
- II. Aptitudes o competencias profesionales exigidas.
- III. Nivel o grado de responsabilidad y, en consecuencia, de complejidad inherente relacionado con el estrés y desgaste emocional e intelectual.
- IV. Nivel de esfuerzo físico necesario

## **CAPITULO II DEL NOMBRAMIENTO**

**Artículo 12.** Las personas trabajadoras del Instituto prestarán siempre sus servicios mediante nombramiento expedido por la persona que estuviere facultada legalmente para hacerlo, excepto cuando se trate de personas trabajadoras eventuales para obra o por tiempo determinado, en cuyo caso el nombramiento podrá ser substituido por la lista de raya correspondiente.

**Artículo 13.** El nombramiento será expedido con comunicación incluyente, utilizando para tal efecto las referencias al sexo mujer o al sexo hombre

**Artículo 14.** Ninguna persona podrá empezar a prestar sus servicios si previamente no se le ha otorgado el correspondiente nombramiento.

**Artículo 15.** La suspensión y terminación de los efectos del nombramiento se regirán conforme al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.

**Artículo 16.** El nombramiento podrá ser cancelado como consecuencia de una responsabilidad administrativa por incumplimiento de las obligaciones del servicio público, previo el procedimiento respectivo, y además, por las siguientes causas:

- I. Renuncia;
- II. Conclusión del período o de la obra por los que fue extendido el nombramiento, tratándose de personal eventual;  
Pensión por jubilación;
- III. Incapacidad física o mental de la persona trabajadora, de conformidad con las disposiciones legales aplicables;
- IV. Muerte de la persona trabajadora;

**Artículo 17.** En todos los casos de suspensión o terminación de los efectos del nombramiento, para fines de control administrativo, la baja correspondiente deberá ser tramitada a través del Departamento Administrativo.

### **CAPITULO III DEL INGRESO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

**Artículo 18.** La Dirección de Administración, en el momento de la contratación de las personas trabajadoras, dará a conocer y aplicará el Manual de Inducción que para tal efecto realice el Instituto.

**Artículo 19.** En la contratación de las personas trabajadoras, se les informará sobre sus derechos y obligaciones como persona trabajadora al servicio del Estado, de conformidad a lo establecido en el presente Reglamento y las disposiciones aplicables.

**Artículo 20.** En el proceso de contratación e inducción de personal, el Instituto otorgará un compendio con la normatividad federal y estatal en materia de derechos humanos de las mujeres, no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

**Artículo 21.** El Instituto desarrollará, para efectos del presente capítulo, un Catálogo de Puestos o Manual de Organización en la que se promueva la igualdad entre mujeres y hombres, el cual será la base para la selección de personal.

### **CAPITULO IV DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

**Artículo 22.** Además de lo establecido en el artículo 40 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho:

- I. Al respeto de su dignidad humana;
- II. A no ser discriminada o discriminado;
- III. A presentar quejas, denuncias o recursos legales para la protección de sus derechos humanos;
- IV. A la igualdad salarial por trabajo de igual valor;
- V. A que le sean informados sus derechos laborales;
- VI. A recibir capacitación y formación profesional en materia de género, derechos humanos de las mujeres, no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres;
- VII. A a una vida libre de violencia laboral;
- VIII. A recibir la promoción de puesto vertical u horizontal;
- IX. A participar en actividades que mejoren el clima laboral;
- X. A recibir licencias o permisos por maternidad, paternidad o por actividades o cuidados relacionadas con las hijas, hijos o dependientes;

- XI. A obtener la accesibilidad y ergonomía en su lugar de trabajo, en caso que sea necesario;
- XII. A recibir atención, asesoría u otro mecanismo para evitar el desgaste emocional o intelectual como consecuencia de sus servicios.
- XIII. A recibir asesorías psicológicas, pedagógicas o jurídicas en caso que sea requeridas.

**Artículo 23.** El Instituto promoverá la incorporación de sus personas trabajadoras en el Servicio Civil de Carrera.

## **CAPITULO V DE LAS OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

**Artículo 24.** Además de las obligaciones establecidas en el artículo 41 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo la persona trabajadora deberá:

- I. Coadyuvar a las actividades en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres que realice el Instituto al interior;
- II. Coadyuvar en la certificación del Instituto en materia de cultura institucional, igualdad laboral o similares que para tal efecto emitan las autoridades federales y estatales;
- III. Coadyuvar en las actividades para el mejoramiento del clima laboral del Instituto;

**Artículo 25.** Además de lo establecido en el artículo 42 de Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, queda prohibido a las personas empleadoras:

- I. Realizar cualquier acto de discriminación;
- II. Realizar cualquier acto de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;
- III. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;
- IV. Realizar diferencias por sexo o género en la selección, contratación, designación de puestos, promociones o en cualquier acto en las relaciones laborales;
- V. A establecer diferencias sexuales en la designación de responsabilidades o atribuciones;
- VI. Respetar y promover lo establecido en la Ley Estatal que Garantiza el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
- VII. Coadyuvar en el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres que realice el Instituto.

## TITULO TERCERO

### CAPITULO I

#### DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LOS SALARIOS Y DEL CONTROL DE ASISTENCIA

**Artículo 26.** La jornada normal de trabajo será de seis horas para el personal de oficina y de siete horas para el de servicios, de lunes a viernes; por lo tanto, el personal disfrutará por cada cinco días de trabajo, de dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, con goce de salario.

Lo anterior no regirá cuando la jornada de trabajo sea discontinua, alternada o por turnos, o bien, esté regulada atendiendo las necesidades de cada servicio.

**Artículo 27.** Las personas trabajadoras estarán sujetas a los siguientes horarios:

#### I. Personal de oficina:

- a. Turno matutino, de las 9 a las 15 horas.
- b. Turno vespertino, de las 15 a las 21 horas.

#### II. Personal de servicios:

- a. Turno matutino, de las 8 a las 15 horas.
- b. Turno vespertino, de las 14 a las 21 horas.

Los demás horarios los determinarán las personas titulares de las áreas correspondientes, de acuerdo con las necesidades del servicio.

**Artículo 28.** Estos horarios pueden ser modificados de conformidad a las necesidades de las personas trabajadoras, con el objeto de fomentar su corresponsabilidad entre la vida personal y familiar, previo acuerdo con la persona facultada para ello.

**Artículo 29.** Las personas trabajadoras deberán iniciar las labores exactamente en los horarios establecidos y no podrán suspenderlas antes de la hora reglamentaria de salida, o menos que exista autorización expresa del Departamento Administrativo o de la persona facultada para ello, o por las acciones de lactancia o corresponsabilidad que se acuerden anteriormente con este Departamento o persona facultada para ello.

**Artículo 30.** Cuando por circunstancias especiales lleguen a incrementarse las horas de trabajo ordinario, dichas horas serán consideradas como extraordinarias y se pagarán de conformidad a lo establecido en el Código. Por regla general, no deberán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

**Artículo 31.** El trabajo extraordinario sólo se autorizará y pagará cuando el personal lo realice previa orden por escrito de la Dirección, del Jefe del Departamento o de la persona expresamente autorizado para ello. En casos urgentes, la orden podrá ser verbal, a reserva de que se confirme por escrito.

**Artículo 32.** El Instituto promoverá que la capacitación y reuniones de trabajo se realicen dentro de los horarios destinados en la jornada laboral.

**Artículo 33.** Al personal que por necesidades del servicio tenga que realizar labores fuera de la población del centro de trabajo al que se encuentre adscrito, se le cubrirán los viáticos y gastos de transporte que se originen con tal motivo, de conformidad con los tabuladores en vigor.

**Artículo 34.** El control de asistencia del personal se sujetará a lo establecido en el artículo 32 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.

**Artículo 35.** El Instituto implementará las medidas para que el control de asistencia cuente con la accesibilidad o el entendimiento de personas que no puedan comprender el español.

**Artículo 36.** Cuando una persona trabajadora se encuentre imposibilitada o con incapacidad para acudir al trabajo, deberá notificar a su jefa o jefe inmediato, o, en su defecto, a la Dirección de Administración, la cual estará debidamente justificadas mediante certificado médico que expida Pensiones Civiles del Estado o el Instituto Chihuahuense de Salud, según sea el caso.

**Artículo 37.** Para efectos del artículo anterior, son causas justificadas de imposibilidad o incapacidad para acudir al trabajo las siguientes:

- I. Por urgencia en la atención de hijas, hijos o personas a su cuidado; y,
- II. Por enfermedad o accidente fuera de la jornada de trabajo.

## **CAPITULO II DE LA INTENSIDAD Y LA CALIDAD DEL TRABAJO**

**Artículo 38.** Las personas que realizan un servicio público que, por su naturaleza, debe ser de la más alta calidad y eficiencia, deberán realizarlo con la intensidad, el cuidado y el esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefas, jefes, a las leyes respectivas y a las presentes Condiciones.

**Artículo 39.** La intensidad se determinará por el desempeño de las labores que se asignen a cada persona trabajadora durante las horas de la jornada reglamentaria, considerando el grado de dificultad de aquellas. La intensidad del trabajo no podrá ser mayor de la que pueda desarrollar una persona físicamente apta, dentro de las horas señaladas para el servicio.

**Artículo 40.** La calidad del trabajo estará determinada por la índole de funciones o actividades que deba desarrollar las personas trabajadoras de acuerdo con el cargo, empleo o comisión conferidos y por el cuidado y eficiencia con que las ejecute, tomando como base los manuales e instructivos correspondientes.

**Artículo 41.** Con el fin de mejorar la calidad y la intensidad del trabajo, el Instituto capacitará a sus trabajadoras y trabajadores, principalmente en materia de cultura institucional para la igualdad, derechos humanos, género, no discriminación, igualdad entre mujeres y hombres, atención integral con perspectiva de género, desarrollo humano, y fortalecimiento de capacidades institucionales. La capacitación será evaluada periódicamente por las personas facultadas para ello, quienes propondrán las medidas convenientes para alcanzar el fin propuesto.

**Artículo 42.** El Instituto, a través de las áreas correspondientes, deberá capacitar a las personas trabajadoras en materia de género, derechos humanos de las mujeres, no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres, de conformidad al Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres o al programa de capacitación que se expida.

**Artículo 43.** El Instituto, de conformidad con los ordenamientos jurídicos aplicables, establecerá las bases para la evaluación periódica de las personas trabajadoras, atendiendo a la naturaleza de las labores desempeñadas. En esta evaluación no deberán establecerse acciones de discriminación o estereotipos de género y se realizarán solo en el desempeño de los servicios prestados.



**Artículo 44.** Para la evaluación que prevé el artículo anterior, el Instituto deberá desarrollar, o en su caso, implementar, un Sistema de Evaluación de Puestos con Perspectiva de Género.

### **CAPITULO III DE LAS LICENCIAS, LOS DESCANSOS, LAS VACACIONES Y LA CORRESPONSABILIDAD.**

**Artículo 45.** El persona podrá disfrutar de dos clases de licencias: sin goce de sueldo y con goce de sueldo. Cada una se determinará de acuerdo al Código y al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo. Lo mismo operará para las vacaciones.

**Artículo 46.** Las licencias sin goce de sueldo se concederán para atender asuntos de carácter particular del trabajador, siempre y cuando no se perjudique el desarrollo de las funciones o la prestación de los servicios, conforme a los siguientes períodos:

- I. Hasta treinta días, a quienes tengan de cinco a diez años de antigüedad.
- II. Hasta por sesenta días, a los que tengan de diez a quince años de antigüedad.
- III. Hasta por noventa días, a los que tengan una antigüedad mayor de quince años.

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

**Artículo 47.** Se concederán licencias con goce de sueldo a las personas trabajadoras, en los siguientes casos:

- I. A quien ocupe el cargo de Secretaría General de su Sindicato, de acuerdo a las Condiciones Generales de Trabajo del Estado;
- II. Por un mes, para que pueda atender debidamente los trámites para obtener su jubilación o pensión,
- III. Por cinco días hábiles, a quien contraiga matrimonio, siempre y cuando tenga seis meses de antigüedad en el servicio. Dicha licencia deberá solicitarse por el persona con ocho días de anticipación.
- IV. Tres días, en el caso de fallecimiento de su cónyuge, hijas, hijos, madre o padres, o personas que estuvieron a su cuidado;
- V. Tres días por año, que pueden ser conjunta o separadamente elegidos, para cuestiones particulares de las personas trabajadoras, estas serán otorgadas un vez por cada año de trabajo.
- VI. Por diez días hábiles, se otorgará una licencia de paternidad al padre trabajador, después del nacimiento o adopción de su hija o hijo, presentando el documento

que sustente el embarazo de su pareja o la adopción. Este plazo podrá ser ampliado a solicitud del personal y por causa grave debidamente justificada.

**Artículo 48.** Además de lo establecido en el artículo anterior, el Instituto promoverá acciones de corresponsabilidad en el ámbito familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, para esto, promoverá las guarderías, reuniones familiares, medidas para el cuidado de hijas, hijos o con responsabilidad de cuidado, entre otras acciones.

**Artículo 49.** Las licencias sin goce de sueldo se concederán para atender asuntos de carácter particular del trabajador, siempre y cuando no se perjudique el desarrollo de las funciones o la prestación de los servicios, conforme a los siguientes períodos:

- I. Hasta treinta días, a quienes tengan de cinco a diez años de antigüedad.
- II. Hasta por sesenta días, a los que tengan de diez a quince años de antigüedad.
- III. Hasta por noventa días, a los que tengan una antigüedad mayor de quince años.

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

**Artículo 50.** Las mujeres embarazadas disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto por el médico de Pensiones Civiles o el Instituto Mexicano del Seguro Social, según la naturaleza de su relación laboral, y de dos meses después de dicha fecha. En ambos períodos disfrutarán de sueldo.

**Artículo 51.** Si durante la licencia a que se refiere el párrafo anterior el nacimiento ocurre anticipadamente a la fecha probable señalada por su médica o médico, no significará disminución de los tres meses de licencia.

**Artículo 52.** Durante el tiempo de lactancia las madres disfrutarán de dos descansos por jornada de trabajo, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijas e hijos. El Instituto establecerá en el Manual respectivo los plazos y términos para otorgar los beneficios por periodo de lactancia.

**Artículo 53.** Las personas trabajadoras disfrutarán de veinte días hábiles de vacaciones al año, distribuidos en dos períodos, en las fechas que se señalen al efecto, bajo los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 54.** Por cada cinco días de trabajo, disfrutará la persona trabajadora de dos días de descanso con goce de sueldo. Estos días de descanso serán el sábado y el domingo, pero cuando por necesidades del servicio existan actividades que no puedan suspenderse, la dependencia correspondiente, de común acuerdo con el Sindicato,

formulará los roles respectivos de los descansos semanales del personal, mismos que deberán ser de dos días continuos y permanentes.

**Artículo 55.** Son días de descanso obligatorio los siguientes:

- 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 10 de mayo, en caso de madres trabajadoras;
- VI. El 16 de septiembre;
- VII. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VIII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- IX. El 25 de diciembre, y
- X. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.
- XI. Aquellos que determine el Gobierno del Estado, en sus Condiciones Generales de Trabajo o en otros ordenamientos jurídicos aplicables.

### **CAPITULO III DE LA PROMOCIÓN VERTICAL U HORIZONTAL**

**Artículo 56.** En la designación de puestos operativos, medios superiores y superiores se tomarán en consideración las capacidades, aptitudes y actitudes de las personas trabajadoras, y no se realizarán con base en estereotipos o condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

**Artículo 57.** Para la promoción vertical u horizontal, se estará sujeto al Manual de Organización, de Procedimientos o al Sistema de Perfil de Puestos con perspectiva de género que emita el Instituto.

### **CAPITULO IV DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE**

**Artículo 58.** Con objeto de garantizar la salud y la vida de las trabajadoras y trabajadores, así como para prevenir y reducir las posibilidades de consumación de los riesgos de trabajo, el Instituto, a través de la Dirección de Administración y en colaboración con las demás áreas, mantendrá las condiciones higiénicas y de seguridad necesarias en sus centros de trabajo.

**Artículo 59.** Para los efectos del artículo anterior, se establecerá una Comisión de Seguridad e Higiene, integrada por una persona representante del Instituto, una del Sindicato y una de Pensiones Civiles, en coordinación con la Comisión de Seguridad e Higiene del Estado. La Comisión Auxiliar de Seguridad e Higiene del Instituto se regirá conforme a la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.

**Artículo 60.** Son funciones de la Comisión de Seguridad e Higiene del Instituto, las siguientes:

- I. Realizar acciones para prevenir los riesgos de trabajo, atendiendo a la dignidad humana y no discriminación;
- II. Llevar a cabo investigaciones sobre los riesgos de trabajo;
- III. Establecer de manera continuada programas de divulgación dirigidos al personal sobre la prevención de riesgos de trabajo;
- IV. Vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad laboral implantadas, así como del uso de equipos, accesorios y dispositivos de protección adecuados a cada actividad;
- V. Diseñar, implantar y difundir acciones para el clima aboral, conforme a los Manuales de Seguridad e Higiene y al Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.
- VI. Impartir capacitación para la atención de emergencias y primeros auxilios.

**Artículo 61.** Para prevenir y reducir las posibilidades de consumación de riesgos de trabajo en las actividades que los trabajadores desarrollen durante sus labores, se adoptarán las siguientes disposiciones:

- I. Se fijarán lo más visiblemente posible las disposiciones de seguridad conducentes, a fin de evitar o reducir el riesgo; a la vez, se instalará un botiquín de emergencia, con dotación apropiada para los posibles siniestros.
- II. Los jefes, encargados o responsables de algún trabajo tienen obligación de prevenir y vigilar que el personal a sus órdenes, durante el desempeño de sus actividades, adopte las precauciones necesarias para evitar que sufra algún daño;
- III. La Directora está obligada a dar aviso a la Comisión de Seguridad e Higiene de las violaciones que las personas trabajadoras cometieran a las normas de seguridad que para la prevención de accidentes que establezca el Estado, a efecto de que determinen las medidas disciplinarias procedentes.
- IV. Todos los trabajadores, para fines correctivos, están obligados a informar oportunamente a su jefe inmediato superior acerca de las condiciones defectuosas en los edificios; maquinaria; equipo; instalaciones de energía, gases, vapor y otros que puedan motivar algún riesgo.

- V. Es obligatorio para las personas trabajadoras su asistencia a los cursos sobre prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, así como a las maniobras contra incendio que organice la Comisión de Seguridad e Higiene; igualmente será obligatoria su presencia en los cursos sobre primeros auxilios, las técnicas anteriores se impartirán dentro de las jornadas normales de trabajo y conforme a los calendarios que la Comisión darán a conocer;
- VI. No se podrán emplear mujeres o menores de 16 años en labores peligrosas o insalubres.

**Artículo 62.** Para los efectos de prevenir los riesgos de trabajo, las trabajadoras y trabajadoras tienen especialmente prohibido:

- I. El uso de máquinas, aparatos o vehículos cuyo manejo no esté confinado a su cuidado, salvo que reciban de sus jefes, bajo la responsabilidad de éstos, órdenes expresas al efecto, por escrito. Si desconocieren el manejo de los mismos, deben manifestarlo así a sus propias jefas o jefes;
- II. Iniciar labores peligrosas sin proveerse del equipo preventivo indispensable para ejecutar el trabajo que se les encomiende;
- III. Emplear maquinaria, herramienta, vehículos y útiles de trabajo en condiciones impropias, las que puedan originar riesgos o peligros para su vida o la de terceros.
- IV. Fumar o encender cerillos en los lugares prohibidos de acuerdo a las disposiciones aplicables;
- V. Realizar actos que alteren el orden dentro del edificio de trabajo o de acuerdo a su comisión o actividad que realice;
- VI. Ingerir bebidas embriagantes, sustancias tóxicas o enervantes o cualesquiera otras sustancias que alteren sus facultades en el desempeño de sus labores.
- VII. Permitir, sin autorización de los superiores respectivos, la entrada a personas ajenas al centro de trabajo de que se trate, por lo que pudieran exponerse a sufrir un accidente.

## **CAPITULO V**

### **PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y CONFLICTOS LABORALES**

**Artículo 63.** La dirección, a través de su Departamento Administrativo, establecerá la persona, lugar y formatos para la presentación de quejas por conflictos laborales. En los casos de acoso y hostigamiento sexual, el Instituto deberá emitir un Protocolo de Atención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en el cual establezca la conformación de un Comité u órgano colegiado para la investigación, canalización y seguimiento de casos.

**Artículo 64.** Las quejas podrán ser formuladas por escrito, y en el caso que se requiera, de forma oral, presentadas a su jefa o jefe inmediato, o en los casos que ésta se encuentre relacionada con los hechos, con el Departamento Administrativo o la Dirección.

En los casos de quejas formuladas de manera oral, el Instituto proveerá los lugares destinados para tal fin, cuidando la confidencialidad y la dignidad humana de la persona trabajadora.

**Artículo 65.** En la queja se establecerá, de manera enunciativa, más no limitativa:

- I. Lugar y fecha de presentación;
- II. Nombre de la persona que emite la queja;
- III. Área de trabajo y cargo;
- IV. Los hechos por los cuales se formula la queja;
- V. La mención sobre testigos o que el caso fue comentado con alguien anterior a la formulación de la queja;
- VI. La sanción que la persona que emite la queja estima que pueda aplicarse;
- VII. Firma o nombre completo.

**Artículo 66.** La persona que presenta la queja podrá acompañar de su escrito las pruebas que estime convenientes con base en los hechos narrados y, en casos particulares, podrá presentarlo posteriormente a la presentación de su queja.

**Artículo 67.** Una vez presentada la queja, se realiza una investigación sobre los hechos que dieron origen a la queja, tomando en consideración:

- I. La confidencialidad de las partes en conflicto;
- II. La confidencialidad de los testigos, documentos o pruebas que se presenten;
- III. Los actos que ameriten responsabilidad laboral o administrativa;
- IV. El daño a la persona y al clima laboral de la institución;
- V. La relación de subordinación o poder que existan entre las partes;

**Artículo 68.** El Departamento Administrativo realizará las investigaciones conducentes para aclarar los hechos. En los casos de violencia contra las mujeres, acoso y

hostigamiento sexual, está prohibido los mecanismos de conciliación o mediación, por lo que una vez comprobados los hechos, se hará del conocimiento de la Dirección Jurídica para los efectos que estimen convenientes.

**Artículo 69.** El Instituto, a través de del Departamento Administrativo, llevará un registro de los casos presentados, los mecanismos de solución de conflictos o las sanciones impuestas.

## **CAPITULO VI DE LAS RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS Y LAS SANCIONES**

**Artículo 70.** El incumplimiento de este Reglamento, de sus obligaciones o atribuciones establecidas en este y en las demás disposiciones legales será sometido al procedimiento y las sanciones que establece la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

**Artículo 71.** El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

**Artículo 72.** En los casos de inasistencia al trabajo sin causa justificada se aplicarán las siguientes sanciones:

- I. Por una inasistencia, se aplicará la amonestación por escrito y/o suspensión de labores por un día, sin goce de sueldo.
- II. Por dos inasistencias, la amonestación y/o suspensión por tres días hábiles;
- III. Por la tercera inasistencia, de tres hasta 6 días hábiles; y
- IV. Por cuatro o más inasistencias, se podrá rescindir la relación laboral y el contrato de trabajo.

Así como en caso de retardos el Instituto podrá deducir de su salario el tiempo que haya dejado de laborar por causas imputables a la persona trabajadora.

**Artículo 73.** Serán motivo rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el Instituto, además de lo establecido en la Ley Federal de Trabajo, las siguientes:

- I. Ausentarse al trabajo sin aviso previo o causa justificada debidamente señalada de acuerdo a este Reglamento;
- II. No encontrarse en su lugar asignado para el desempeño de su trabajo durante horas de trabajo sin autorización de su jefa(e) inmediato,
- III. Checar la entrada o salida del trabajo de otra persona, reñir, provocar riñas, vender boletos, rifas, hacer proselitismo, o cualquier acto que altere el clima laboral

- IV. Realizar actos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.
- V. No cumplir con las normas de calidad e intensidad
- VI. Incumplir con las obligaciones establecidas en el presente Reglamento

**Artículo 74.** Son causas de rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para la persona trabajadora lo establecido en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 75.** El Instituto llevara un registro que indique las causas que fundamenten la rescisión de contrato, así como las medidas adoptadas al respecto.

## **CAPITULO VII DE LA VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**Artículo 76.** El Instituto en coordinación con las dependencias del Gobierno del Estado establecidas para tal fin, vigilará el cumplimiento de estas Condiciones Generales de Trabajo, quedando facultado para:

- I. Efectuar una labor permanente de orientación a los trabajadores sobre la manera más efectiva de desempeñar sus labores.
- II. Supervisar periódicamente los diversos centros de trabajo durante las horas en que presten sus servicios el personal, a efecto de hacer constar las irregularidades que en su caso se susciten en el cumplimiento de las presentes Condiciones.
- III. Levantar u ordenar que se levanten las actas administrativas que procedan, con la intervención de del personal, sus jefas, jefes y representantes sindicales, haciendo constar las violaciones a las presentes Condiciones.

## **ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** Estas Condiciones Generales de Trabajo entrarán en vigor a partir de la fecha de su depósito en la en el Tribunal de Arbitraje.

**SEGUNDO.** Los casos generales no previstos podrán ser resueltos por la Directora del Instituto, oyendo al Sindicato respectivo. Los acuerdos resultantes serán objeto de depósito en El Tribunal de Arbitraje para que pasen a formar parte de las presentes Condiciones.



## **BIBLIOGRAFÍA.**

CAMPOY CERVERA, Ignacio. *“Los Derechos de las personas con discapacidad: perspectiva sociales, políticas, jurídicas y filosóficas”*, Instituto de Derechos Humanos, “Bartolomé de las Casas”, Editorial Dickinson, S.L., Madrid, 2004.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR DE LA DISCRIMINACIÓN,  
*10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, Textos del caracol, núm. 1*, México, 2009.

*Guía de Acción contra la Discriminación ‘Institución Comprometida con la Inclusión’*, CONAPRED, México, 2011.

*La discriminación en las empresas*, CONAPRED, México, 2005.

FLORES ROMUALDO, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III*, SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008.

FRAGA, Gabino, *Derecho Administrativo*, Edit. Porrúa, México, 1994.

GARCÍA PRINCE, EVANGELINA, *Hacia la Institucionalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas*, Fundación Friedrich Ebert, Venezuela, 2003.

GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal de Trabajo.

Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2009.

Plan Nacional de Desarrollo 2013 -2018.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013 - 2018.

Programa Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014- 2018

Programa Nacional de Derechos Humanos 2014 – 2018.

Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 -2018.

## GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

Acuerdo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Chihuahua.

Código Administrativo del Estado de Chihuahua.

Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Ley del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua.

Ley del Servicio Profesional de Carrera Policial del Estado de Chihuahua.

Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

Plan Estatal de Desarrollo 2010-2016.

Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

Programa Interinstitucional para Prevenir, atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2011 – 2016.

Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social.

## INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES,

*ABC de Género en la Administración Pública*, INMUJERES-PNUD, México 2007.

*Glosario de Género*, INMUJERES, México, 2007.

*Guía Metodológica para la Sensibilización en Género Volumen I, II, III y IV*, INMUJERES, México 2008.

*Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual*, INMUJERES, México, 2004.

*Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, INMUJERES, 2009.

MURO RUIZ, Eliseo, *Algunos elementos de técnica legislativa*, UNAM-IIJ, México, 2007.

FLORES ROMUALDO, Deysi Magaly y RANNAURO MELGAREJO Elizardo, “*Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres*”, Tomo III, páginas 265, SRE/UNIFEM/PNUD, tercera edición, México 2008.

#### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

- Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo, 1964.
- Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo, 1921.
- Convenio 53 de la Organización Internacional del Trabajo, 1925.
- Convenio 54 de la Organización Internacional del Trabajo, 1936.
- Convenio sobre el servicio de empleo, Organización Internacional del Trabajo, 1948.
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No. 177)
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994) No. 175)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización. Internacional del Trabajo, 1951.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- Convenio sobre la protección de la maternidad, (número 103), 1952 y revisado en el año 2000
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156)
- Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006.
- La maternidad sin riesgo y el mundo trabajo*, OIT, Suiza, 2008.
- Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: Directrices*, OIT, Suiza 2007.
- Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación No Sexista de los Empleos: Guía Detallada*, OIT, Suiza, 2008.
- Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, OIT, Chile, 2009.

#### ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS,

*ABC de las Naciones Unidas*, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000.

#### RANNAURO MELGAREJO, Elizardo,

*Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana*, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009.

*Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW*, SRE/UNIFEM/PNUD, México 2007.

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

*Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Plan de Acción sobre el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad. (2006-2016), 2008.*

*Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, en ocasión de su VI Informe Periódico, ONU, 25 de agosto de 2006.*



## REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER



ichmujer.gobierno



ichmujer.gobierno

[www.institutochihuahuensedelamujer.gob.mx](http://www.institutochihuahuensedelamujer.gob.mx)

