



**MORELOS**  
2018 - 2024

Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos.  
Dirección General de Legislación.  
Subdirección de Jurisprudencia.

Última Reforma: Texto original



**CONSEJERÍA  
JURÍDICA**

## **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO DE LA MUJER PARA EL ESTADO DE MORELOS**

**OBSERVACIONES GENERALES.-**

Aprobación	2021/02/24
Publicación	2021/03/24
Vigencia	2021/02/24
Expidió	Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos (IMM)
Periódico Oficial	5928 Tercera Sección "Tierra y Libertad"



Al margen superior izquierdo un logotipo que dice: Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.- Institución certificada en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.- Al margen superior derecho un logotipo que dice: IMM.- Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos.- Organismo Autónomo Constitucional.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO DE LA MUJER PARA EL ESTADO DE MORELOS, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 1, 2, 3, 12, FRACCIÓN XXV, 13, FRACCIONES I, IX, X, XIII, 15, 20, 21, 22 Y DEMÁS RELATIVOS Y APLICABLES DE LA LEY DEL INSTITUTO DE LA MUJER PARA EL ESTADO DE MORELOS.

#### CONSIDERANDO:

La reforma al artículo 23-D de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos<sup>1</sup>, transformó al Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos, en un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, capacidad para decidir sobre el ejercicio de su presupuesto, responsable de garantizar y establecer las políticas y acciones que propicien y faciliten la plena incorporación de la mujer en la vida económica, política, cultural y social del estado de Morelos.

Con la publicación de Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos<sup>2</sup>, y cumpliendo la disposición transitoria cuarta, este organismo autónomo constitucional, emitió su Reglamento, mismo que fue publicado en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", órgano de difusión del Gobierno del Estado de Morelos, bajo el número de edición 5802 (cinco mil ochocientos dos) de fecha 1º (primero) de abril del año 2020, dos mil veinte; el cual tuvo su primera modificación el 30 (treinta) de septiembre del año 2020 (dos mil veinte).

El Reglamento Interior del Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos, tiene como objeto establecer las bases de organización, estructura orgánica, así como

<sup>1</sup> Reforma Constitucional publicada en el DECRETO NÚMERO 3440 (TRES MIL CUATROCIENTOS CUARENTA), en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", órgano de difusión del Gobierno del Estado de Morelos, en la edición número 5623 (cinco mil seiscientos veintitrés, el 16 (dieciséis) de agosto del año 2018 (dos mil dieciocho).

<sup>2</sup> Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos, publicada el 17 (diecisiete) de enero del año 2020 (dos mil veinte) en la edición 5773 (cinco mil setecientos setenta y tres), del Periódico Oficial "Tierra y Libertad", órgano de Difusión del Gobierno del Estado de Morelos.



las facultades y funciones que corresponden a las distintas áreas que conforman el Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos. Dada su autonomía constitucional, se hace necesario que este ente especializado cuente con las Condiciones Generales de Trabajo que reflejen los derechos y obligaciones que corresponden a las y los servidoras (es) públicos del Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos, así mismo detallar las circunstancias y condiciones que resultan aplicables a su régimen y situación, en armonía con la política de igualdad laboral<sup>3</sup>, la cual está basada en el compromiso que la máxima autoridad del Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos, adoptó para promover y alcanzar una cultura de igualdad laboral y no discriminación, para estar en concordancia con los mandatos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como con los Tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano, en materia de Derechos Humanos; con lo anterior se busca de manera institucional garantizar la igualdad de oportunidades para todo el personal que labore en la institución, así como eliminar todo tipo de discriminación, de conformidad con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

La Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, fue creada para reconocer a los centros de trabajo públicos y privados que establecen prácticas para la igualdad laboral y no discriminación dentro de sus procesos de gestión y recursos humanos, favoreciendo el desarrollo de las y los trabajadores, esta política laboral abona a la vida libre de violencia y a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en armonía con la autonomía constitucional, es por ello que se ha tenido a bien aprobar y expedir las siguientes:

## **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO DE LA MUJER PARA EL ESTADO DE MORELOS**

### **CAPÍTULO I CONDICIONES**

**Primera.** Las Condiciones que se fijan en este instrumento, son de observancia obligatoria para el Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos, sus

<sup>3</sup> El día 13 de diciembre del año dos mil veinte el Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos, se certificó en la NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACION, obteniendo certificación oro.



trabajadoras y trabajadores y su cumplimiento se supeditará a la capacidad o suficiencia presupuestal que exista, en cada ejercicio fiscal, de conformidad con las disposiciones de orden público contenidas en los Decretos de Presupuestos de Egresos del ejercicio fiscal de que se trate, a lo dispuesto en la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público del Estado de Morelos.

**Segunda.** El presente instrumento tiene por objeto, establecer las condiciones de trabajo, así como la organización, dirección y vigilancia de las disposiciones en materia de gestión del capital humano.

**Tercera.** Para los efectos de este documento y los documentos que de él deriven, se entenderá por:

- I. Instituto. A el Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos;
- II. Condiciones: Condiciones Generales de Trabajo del Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos;
- III. Conceptos nominales: Clasificación contenida en el reverso del comprobante de pago;
- IV. Ley: Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos; y,
- V. Trabajadoras y Trabajadores: Servidoras y servidores o empleadas y empleados públicos en activo, que desempeñan un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza dentro de del Instituto y cuyas condiciones laborales están previstas en la Ley;

**Cuarta.** Los derechos de las trabajadoras y trabajadores del Instituto son irrenunciables y lo no previsto en estas Condiciones, se sujetarán a lo dispuesto en la Ley y las demás disposiciones de orden público, que resulten aplicables.

**Quinta.** El Instituto a través de su área encargada de los recursos humanos, sujetándose a las disposiciones de orden público, formalidades y procedimientos previstos, ejecutará y vigilará, el cumplimiento exacto de las presentes Condiciones, debiendo realizar la difusión respectiva, para su adecuado cumplimiento.



**Sexta.** Cualquier controversia o conflicto de interpretación en el contenido y alcances de las presentes Condiciones, así como aquello no previsto, se sujetarán a la jurisdicción y competencia del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

## **CAPÍTULO II DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES**

**Séptima.** El Instituto, frente a sus Trabajadoras y Trabajadores, se obliga a:

- I.- Cumplir con las disposiciones de la Ley;
- II.- Suscribir el o los instrumentos jurídicos a efecto de proporcionar, por conducto del Instituto de Crédito para los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Morelos créditos, en términos de la normatividad aplicable;
- III.- Por conducto del Instituto Mexicano del Seguro Social, proporcionarles servicio médico;
- IV.- Cubrir las indemnizaciones a través del Instituto Mexicano del Seguro social correspondientes a los accidentes que sufran con motivo del trabajo o a consecuencia de él o por las enfermedades profesionales que contraiga en el trabajo o en el ejercicio de la función que desempeñen y de conformidad con la normatividad aplicable;
- V.- Pagar los gastos de defunción de la trabajadora o trabajador, en términos de Ley;
- VI.- Proporcionar instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, en los casos que así sea necesario y conforme a las condiciones legales requeridas;
- VII.- Promover y brindar cursos para que las trabajadoras y trabajadores del Instituto que lo deseen, adquieran los conocimientos necesarios para obtener ascensos;
- VIII.- Realizar los descuentos procedentes siempre que se ajusten a la Ley;
- IX.- Preferir en igualdad de condiciones y de género a sus trabajadoras y trabajadores del Instituto;
- X.- Cubrir las aportaciones que fijen las Leyes correspondientes, para que las trabajadoras y trabajadores del Instituto reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos previstos en la Ley;
- XI.- Conceder licencias con o sin goce de salario, en los casos prescritos en la Ley y en estas Condiciones;



XII.- Las demás previstas en las leyes relativas y aplicables de orden público, o las fijadas en estas Condiciones.

El cumplimiento de las obligaciones pecuniarias estará sujeta a la suficiencia presupuestaria existente.

**Octava.** Las trabajadoras y trabajadores del Instituto, estarán obligados a:

- I.- Desempeñar sus labores con el cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus superiores o superiores jerárquicos y a las Leyes, Reglamentos, Manuales, Lineamientos y demás ordenamientos aplicables;
- II.- Conducirse acorde a la cultura del buen trato, con amabilidad, rectitud, respeto e imparcialidad sin intimidación o acoso laboral, que pueda ser de manera verbal, no verbal y/o físico, que tenga como propósito el atentar contra la dignidad, capacidad y desempeño profesional de sus superiores o superiores, compañeras o compañeros y subordinadas o subordinados en el ámbito laboral. Entendiéndose como agresión verbal a la tendencia o conducta hostil o destructiva, que se emplee para intimidar o coaccionar, el resultado a esta agresión es el daño a la persona a la que se dirige;
- III.- En caso de enfermedad, dar el aviso correspondiente a su superiora o superior jerárquico, así como al área de recursos humanos cumpliendo con la entrega de la documentación idónea;
- IV.- Cumplir con las obligaciones que les impongan las Leyes respectivas y estas Condiciones;
- V.- Acatar las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores o superiores jerárquicos en asuntos propios del servicio;
- VI.- Observar reserva y confidencialidad los asuntos de su conocimiento con motivo de su trabajo, absteniéndose de efectuar cualquier tipo de reproducción de información que no haya sido previamente autorizada;
- VII.- Tratar con cortesía y diligencia al público, observando en todo momento los derechos fundamentales de las personas;
- VIII.- Mantener una conducta decorosa y congruente con la vida libre de violencia, en todos los actos de su vida pública y privada;
- IX.- En caso de renuncia, o terminación de la relación de trabajo, hacer entrega de los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes, cuya atención,



administración o guarda estén a su cuidado por razón de su cargo conforme lo marca la Ley de la materia;

X.- No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo;

XI.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad o la de sus compañeras o compañeros, así como cuidar y conservar el buen estado de los muebles, documentos, correspondencia, valores, maquinaria, equipo, útiles y demás que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo e informar por escrito a sus jefas o jefes inmediatos de los desperfectos que los citados bienes sufran tan pronto lo advierta, así como de su robo o extravío;

XII.- Cubrir la reparación del daño que intencionalmente cause a los bienes que estén al servicio de del Instituto, cuando se desprenda que los daños le son imputables;

XIII.- Registrar y actualizar su domicilio particular dentro de los diez días siguientes a aquel en que ocurra el cambio;

XIV.- Comparecer ante la autoridad competente que lo requiera, cuando se trate de declarar acerca de hechos propios o que le consten o cuando haya intervenido en el levantamiento de actas administrativas conforme a lo previsto en la Ley;

XV.- Cumplir con el código de vestimenta que para tal efecto sea establecido; y

XV.- Las demás que le señalen otras disposiciones legales aplicables.

**Novena.** Las trabajadoras y trabajadores del Instituto, tendrán derecho a:

I.- Percibir el salario asignado en el presupuesto anual de egresos para el cargo que desempeñan;

II.- Conservar el empleo, el cargo o comisión de los que sean titulares, mientras no incurran en algunas de las causas de separación que señala la Ley, los Reglamentos, Manuales Administrativos o estas Condiciones;

III.- Disfrutar de un buen entorno laboral, con independencia de la relación de las personas involucradas, sin que se atente en contra de la autoestima, salud, integridad, libertad, seguridad y desempeño en el trabajo;

IV.- Disfrutar de licencias y vacaciones;

V.- Disfrutar de los beneficios de la seguridad social que pueda otorgarle el Instituto;



- VI.- La evaluación de su desempeño laboral conforme a la normatividad relativa y aplicable en beneficio del servicio público que se presta;
- VII.- La capacitación permanente para elevar sus condiciones de vida y eficiencia en la prestación del servicio;
- VIII.- La justificación de sus faltas de asistencia dentro de los plazos y conforme a los procedimientos establecidos;
- IX.- La reinstalación en su puesto o algún otro equivalente, en los casos de ausencia por enfermedad o licencia sin goce de salario;
- XIV.- Seguro de vida;
- XIV.- Disfrutar de la licencia por maternidad o paternidad según corresponda; y
- XV.- Las demás que les confiera la Ley, Leyes o las presentes condiciones.

### **CAPÍTULO III DE LA CALIDAD EN EL TRABAJO Y SU JORNADA**

**Décima.** Las trabajadoras y trabajadores del Instituto, deberán ser exclusivamente mexicanas y/o mexicanos, de preferencia morelenses de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley, y deberán proporcionar el servicio público encomendado con la debida intensidad y cuidado, además con calidad, calidez, eficiencia, eficacia y con pleno respeto a las funciones públicas encomendadas.

La intensidad será la dedicación y responsabilidad que las trabajadoras y trabajadores del Instituto, deben poner durante su jornada de trabajo, para lograr los resultados y metas planteadas por el área en la que estén adscritos. La calidad en el trabajo, será en razón de la actitud, cuidado, esmero, con que éste se desempeñe en sus funciones y en la constancia de estas cualidades, en el servicio público.

**Décima primera.** La jornada de trabajo tendrá una duración de ocho horas diarias efectivas de trabajo y los días laborados serán en términos de lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, pudiendo concederse a las trabajadoras y trabajadores del Instituto un descanso escalonado de 60 minutos para tomar sus alimentos (fuera de la fuente de trabajo).

La jornada de trabajo deberá ejecutarse de manera presencial, no obstante, cuando las circunstancias sociales, sanitarias y personales de las trabajadoras y



trabajadores del Instituto, se estimen necesarias y las circunstancias lo permitan, se habilitarán tecnologías de información, para poder ejecutarse la jornada laboral de manera remota.

**Décima segunda.** Las trabajadoras y trabajadores, que tengan más de seis meses de servicios ininterrumpidos disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones de diez días hábiles cada uno, de conformidad con los calendarios que para tal efecto se comunique observándose en todo momento, las guardias que así lo requieran.

**Décima tercera.** Las licencias de las trabajadoras y trabajadores del Instituto serán de dos tipos: con o sin goce de salario. Para la procedencia y tipo de licencia, se valorarán, los siguientes casos:

- a). El desempeño de cargos de elección popular;
- b). Que sufran enfermedades no profesionales; y
- c). Por razones de carácter personal de la trabajadora o trabajador.

Las licencias sin goce de salario, serán en los demás casos y hasta por un plazo máximo de seis meses.

Para el otorgamiento de la licencia, sin goce de sueldo las trabajadoras y trabajadores del Instituto deberán tener mínimo seis meses de servicio en el puesto actual.

Para el trámite, se deberá anexar el original de la solicitud por escrito de las trabajadoras y trabajadores, al término de la licencia y con base en las fechas establecidas, la trabajadora o trabajador deberá reincorporarse al servicio sin mayor dilación.

**Décima cuarta.** El Instituto, podrá otorgar a sus trabajadoras y trabajadores que así se hagan acreedores, los siguientes estímulos:

- I. Diplomas, menciones o constancias; y
- II. Días económicos con goce de salario.



**Décima quinta.** Los Diplomas, menciones o constancias, se podrán otorgar considerando, entre otros aspectos:

- I. La permanencia efectiva en el trabajo;
- II. El esmero y dedicación en las labores asignadas; y
- III. La productividad.

**Décima sexta.** Los días económicos con goce de salario, se podrán otorgar conforme a lo siguiente:

- A. Por productividad, se otorgará uno por semestre a quien cumpla con lo siguiente: contar con el 100% de asistencia durante el periodo, sin hacer uso de la tolerancia;
  - I. Que su desempeño en el periodo, haya permitido cumplir las metas propuestas;
  - II. Se podrá disfrutar en cualquier tiempo, siempre posterior al período de que se trate, previa solicitud formulada con cuarenta y ocho horas de anticipación, para valorar su pertinencia; y
  - III. El disfrute de este beneficio, no podrá ser acumulativo y, por tanto, no podrá gozarse de dos días consecutivos.
- B. Para asistir a la ceremonia o festejo por la culminación de un grado académico reconocido por la Secretaría de Educación Pública, personal o familiar este último siempre y cuando corresponda a un familiar directo o del que se ejerza la guardia y custodia o cónyuge.

#### **CAPÍTULO IV DEL SALARIO**

**Décima séptima.** El salario es la retribución pecuniaria que se paga a la trabajadora y trabajador a cambio de los servicios prestados y que se establece en el tabulador en concordancia con el Presupuesto de Egresos de cada Ejercicio Fiscal. No podrá modificarse atendiendo a condiciones de edad, sexo, raza o estado civil.

**Décima octava.** El Instituto cubrirá oportunamente el salario devengado, en plazos no mayores de quince días, conforme al calendario de pago, los días



quince y último de cada mes, cuando esto no sea posible, el pago se hará el día hábil anterior.

Así mismo cubrirá las primas, aguinaldo y otras prestaciones que se devenguen por las trabajadoras y trabajadores del Instituto, en los términos y condiciones que estipule la Ley.

## **CAPÍTULO V DE LAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS ADICIONALES**

**Décima novena.** El Instituto, otorgará mensualmente, a sus trabajadoras y trabajadores el pago de despensa familiar mensual.

**Vigésima.** El Instituto otorgará a las personas beneficiarias de las trabajadoras y trabajadores, el pago de los gastos de defunción de la trabajadora o trabajador.

**Vigésima primera.** El Instituto, pagará en dos partes el aguinaldo de las trabajadoras y trabajadores, es decir, en la primera quincena del mes de diciembre y la segunda parte a más tardar el 15 de enero del año siguiente, con la finalidad de que lo destinen al mejoramiento de la calidad de vida de las trabajadoras, trabajadores y su familia.

Asimismo, se podrá realizar un anticipo a los trabajadores y trabajadoras del Instituto, de así permitirlo la disponibilidad presupuestal correspondiente.

## **CAPÍTULO VI DE LA SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN**

**Vigésima segunda.** Se establecerá la Comisión de Seguridad e Higiene; así como las brigadas de Protección Civil.

**Vigésima tercera.** El Instituto otorgará a sus trabajadoras y trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, de acuerdo a lo establecido el artículo 45, fracción VI de la Ley; así mismo, y en



aquellos casos o áreas que así se justifiquen, lo necesario para la protección, seguridad y mejor desempeño en sus actividades.

## **CAPÍTULO VII DE LAS INCIDENCIAS**

**Vigésima cuarta.** Las incidencias son aquellos movimientos o registros que afectan el desarrollo ordinario de la jornada laboral y se clasifican en:

### **I. Licencias de paternidad o maternidad.**

#### **a) Por maternidad:**

De conformidad con el artículo 55 B de la Ley, las mujeres embarazadas, por concepto de maternidad, disfrutarán de un período de descanso de noventa días naturales contados a partir de la fecha de expedición del certificado médico de incapacidad.

Para su procedencia se estará a lo establecido en la normatividad vigente, solicitud de la Madre trabajadora; copia del certificado de incapacidad; y certificado de alumbramiento o acta de nacimiento.

En caso de maternidad por adopción, se otorgará una licencia de cuarenta y cinco días naturales, para lo cual se requerirá la solicitud original de la madre trabajadora y copia certificada de la resolución de autorización de la adopción.

#### **b) Por paternidad:**

De conformidad con el artículo 55 D de la Ley, los trabajadores del Instituto por concepto de paternidad y con el propósito de ayudar a la madre en las tareas posteriores al parto o adopción, disfrutarán de un período de quince días naturales con goce de salario íntegro, a partir de la fecha del nacimiento o adopción.

Para su procedencia se estará a lo establecido en la normatividad vigente y se requerirá solicitud, certificado de alumbramiento o acta de nacimiento, en original y copia para cotejo.

Cuando se trate de paternidad por adopción se requerirá la solicitud original del padre trabajador y copia certificada de la resolución judicial que haya causado ejecutoria autorizando la adopción.

### **II. Faltas, retardos y omisiones.**



Las trabajadoras y trabajadores del Instituto están obligados a asistir puntualmente al desempeño de sus labores y registrar su hora de entrada y salida en los formatos de control de asistencia debiéndose presentar en su lugar específico de trabajo, inmediatamente después de registrar su asistencia. En jornadas normales de labores, se le concede a las trabajadoras y trabajadores del Instituto quince minutos de tolerancia.

Por cada tres retardos injustificados que incurran las trabajadoras y trabajadores del Instituto, se les sancionara con un día de inactividad sin goce de sueldo invitándoles a la reflexión e importancia del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

La omisión de las trabajadoras y trabajadores del Instituto de registrar la entrada o salida de su jornada de labores se considerará como falta, y se procederá a aplicar el descuento correspondiente; no se aplicará la sanción si la superiora o superior jerárquico hace constar por escrito que las trabajadoras y trabajadores laboraron su jornada completa.

Por falta injustificada, se descuenta un día de salario.

### III. Incapacidades.

Es obligación de las trabajadoras y trabajadores hacer llegar a el Instituto los originales de los certificados médicos de incapacidad de copia patronal y trabajadora o trabajador, a más tardar al día hábil siguiente de su expedición.

### IV. Vacaciones.

Tienen derecho a gozar de vacaciones las trabajadoras y trabajadores del Instituto que cuenten con una antigüedad de más de seis meses ininterrumpidos, a la fecha que se dictamine el inicio del periodo vacacional.

No está autorizado el pago de vacaciones; cuando las trabajadoras y trabajadores del Instituto, por necesidades del servicio no disfruten de sus vacaciones en los períodos señalados, podrán disfrutarlas con posterioridad.

No podrán acumularse dos o más períodos vacacionales para su disfrute.

### V. Horario de lactancia.

De conformidad con el artículo 55 C de la Ley, las madres trabajadoras durante los seis meses siguientes al vencimiento de la incapacidad, para alimentar a sus hijos, disfrutarán de un descanso extraordinario de una hora, con independencia de lo anterior y cuando las circunstancias así lo permitan se habilitará un espacio especial dentro del área laboral para que las madres trabajadoras puedan alimentar a sus hijos.

### VII. Permisos especiales.



Para el desarrollo personal, familiar, académico y de salud el personal del Instituto podrá solicitar un permiso que le permita ausentarse de su área laboral y acudir a eventos como juntas escolares o académicas, de graduaciones, citas médicas y otros eventos análogos que a consideración de su superiora o superior jerárquico le permitan tener un entorno familiar adecuado siempre que este pondere la productividad de su empleo y no se vea comprometida la eficiencia y calidad del trabajo.

#### VIII Suspensiones.

De conformidad con el artículo 22 de la Ley, la suspensión procede cuando sea impuesta mediante resolución emitida por el Órgano Interno de Control, del Instituto o autoridad competente.

### **CAPÍTULO VIII DE LAS DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS**

**Vigésima quinta.** El incumplimiento a las obligaciones previstas en el artículo 44 de la Ley y a estas Condiciones, será sancionado de conformidad con lo previsto en la Ley y lo preceptuado en la Ley Estatal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y demás normatividad relativa y aplicable.

**Vigésima sexta.** La conducta de las trabajadoras y trabajadores del Instituto deriva en responsabilidad civil, patrimonial o penal, se sancionará como tal, de conformidad con lo previsto por la legislación aplicable.

#### **TRANSITORIOS:**

**ÚNICO.** Las presentes Condiciones, entrarán en vigor una vez que se aprueben por el Órgano de Gobierno del Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos, observando en todo tiempo la disponibilidad y suficiencia presupuestal correspondiente.

**SE FIRMAN LAS PRESENTES CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO DE LA MUJER PARA EL ESTADO DE MORELOS, EN LA CIUDAD DE CUERNAVACA, MORELOS, A LOS VEINTICUATRO DÍAS DEL MES DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, POR LAS INTEGRANTES DEL**



**MORELOS**  
2018 - 2024

**ÓRGANO DE GOBIERNO DEL INSTITUTO DE LA MUJER PARA EL ESTADO DE MORELOS.**

**Arquitecta Flor Dessiré León Hernández**  
**Presidenta del Instituto de la Mujer**  
**para el Estado de Morelos**  
**Psicóloga Claudia Areli Rivera Miranda**  
**Secretaria Ejecutiva del Instituto de la Mujer**  
**para el Estado de Morelos**  
**Rúbricas.**