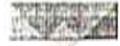




**SUTSET**



**Tabasco**  
cambia contigo

**SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES  
AL SERVICIO DEL ESTADO DE TABASCO**

# **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**



**PODER EJECUTIVO  
DEL ESTADO DE TABASCO**

**2017**



# FIRMA DE ACUERDOS DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO



**ORGULLOSAMENTE  
SUTSET**



INDICE

CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO II  
DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

CAPÍTULO III  
DE LOS NOMBRAMIENTOS

CAPÍTULO IV  
DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

CAPÍTULO V  
DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

CAPÍTULO VI  
DE LAS REMUNERACIONES

CAPÍTULO VII  
DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

CAPÍTULO VIII  
DE LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO

CAPÍTULO IX  
DE LA INTENSIDAD, CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO X  
DE LA CAPACITACIÓN Y ESCALAFÓN

CAPÍTULO XI  
DE LAS OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

CAPÍTULO XII  
DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO XIII  
DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

CAPÍTULO XIV  
DE LOS INGRESOS, REINGRESOS, CAMBIOS Y PERMUTAS

CAPÍTULO XV  
DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PARA PREVENIRLOS

CAPÍTULO XVI  
DE LOS PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

CAPÍTULO XVII  
DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

TRANSITORIOS

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1.-** El presente ordenamiento tiene por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo en las Dependencias y Órganos Administrativos Desconcentrados del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, en cuanto a sus relaciones laborales con los trabajadores de base, siendo de observancia obligatoria para éstos y para el Sindicato, de conformidad con lo dispuesto en el Título Cuarto, Capítulo II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.

Asimismo, son aplicables para los Organismos Descentralizados que no cuenten con Condiciones Generales de Trabajo propias.

Quedan exceptuados del presente ordenamiento jurídico, los sujetos a contratación por obra determinada y tiempo determinado y los trabajadores de confianza, a que se refieren las fracciones II y III del artículo 3 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.

**ARTÍCULO 2.-** Para los efectos de este ordenamiento se entenderá por:

- I. **Condiciones:** Las presentes Condiciones Generales de Trabajo;
- II. **DRH:** El documento mediante el cual se formaliza el nombramiento y por lo tanto la existencia de una relación laboral con las Entidades Públicas, expedido por éstas, en términos de los artículos 14 y 15 de la Ley, en el cual se hacen constar los movimientos del personal;
- III. **Entidad Pública:** Cualquiera de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Organismos Descentralizados del Poder Ejecutivo, en los términos del artículo 1 de estas Condiciones;
- IV. **ISSET:** El Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco;
- V. **Ley:** La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco;
- VI. **LSSET:** Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco;
- VII. **Plaza:** La posición presupuestaria de un puesto que sólo puede ser ocupada por un trabajador a la vez;
- VIII. **Puesto:** La unidad laboral impersonal, compuesta por el conjunto de tareas, atribuciones, responsabilidades y requisitos de ocupación;
- IX. **Reglamento de Escalafón:** Al ordenamiento escalafonario de los trabajadores de base agremiados al Sindicato;
- X. **Reglamento de la LSSET:** Reglamento de la Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco;
- XI. **Reglamento de Seguridad e Higiene:** El Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco;
- XII. **Sindicato:** La asociación de trabajadores constituida legalmente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, con registro otorgado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, y cuya dirigencia cuente con toma de nota expedida por esta autoridad jurisdiccional;
- XIII. **Sindicato Mayoritario:** Al Sindicato que cuente con el mayor número de agremiados en el conjunto de las Entidades Públicas;

- XIV. **Sueldo base:** Remuneración en dinero antes de prestaciones, determinada en los decretos de presupuestos de egresos correspondientes, que reciben los servidores públicos;
- XV. **Tabulador:** El Tabulador de Sueldos del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco vigente;
- XVI. **Trabajador:** La persona física que presta a una Entidad Pública un servicio personal, subordinado y permanente, consignado especialmente en el presupuesto de egresos, en términos del artículo 4 de la Ley;
- XVII. **Tribunal:** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, y
- XVIII. **Viáticos y Gastos para Operativos:** Los recursos económicos que se asignan a los servidores públicos en el desempeño de una comisión, en términos de la normatividad aplicable.

**ARTÍCULO 3.-** La relación laboral de la Entidad Pública con sus trabajadores, se regirá por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales aplicables, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco, la Ley y estas Condiciones, aplicándose supletoriamente en su orden: la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, la Jurisprudencia, los Principios Generales del Derecho, los de Justicia Social que se derivan del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la costumbre y la equidad.

**ARTÍCULO 4.-** Para los efectos de las presentes Condiciones, el Poder Ejecutivo estará representado indistintamente por los titulares de las Entidades Públicas o por los funcionarios en quienes se deleguen por escrito dicha atribución, salvo en los casos en que estas Condiciones expresamente señalen como responsable a una Entidad Pública en particular.

Por parte de los trabajadores por el Secretario General o por el Secretario del Trabajo, o en su defecto, cualquier miembro que designe por escrito el Secretario General del Sindicato.

**ARTÍCULO 5.-** La intervención sindical a la que se refieren estas Condiciones, será única y exclusivamente para defensa de los intereses de sus agremiados.

**ARTÍCULO 6.-** Las sanciones que la Entidad Pública imponga al trabajador con posterioridad a que el Sindicato intervenga en defensa de sus agremiados podrán ser impugnadas por el trabajador, dentro del término de 20 días a partir de la fecha en que el Sindicato o trabajador sea notificado de la referida disposición.

Al escrito de impugnación, deberán adjuntarse las pruebas que se juzguen pertinentes. Las Entidades Públicas podrán allegarse de cuantos elementos de prueba consideren necesarios y una vez dictada la resolución correspondiente, deberá notificarse por escrito al trabajador y al Sindicato, dentro de un término de tres días hábiles.

La impugnación será improcedente, en contra de las disposiciones que se dicten con fundamento en el artículo 20, fracción V de la Ley, así como en los demás casos que a juicio del titular o quien lo represente, por la naturaleza de la disposición impugnada, corresponda al Tribunal decidir sobre su legalidad, quedando expedita la vía del trabajador inconforme para que ejercite sus acciones ante el mismo.

En ningún caso, el ejercicio de la impugnación faculta al trabajador inconforme, a dejar de atender las instrucciones contenidas en la disposición impugnada.

En caso de que el trabajador sea removido de su área y/o función, no se afectará su percepción salarial, hasta en tanto se resuelva su situación laboral.

## CAPÍTULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 7.-** Quienes pretendan ingresar al servicio de las Entidades Públicas para ocupar un puesto de base, ya sea de nueva creación u ocupar uno vacante, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Presentar la solicitud de ingreso con las formalidades que al efecto determine la Ley y la Entidad Pública, de conformidad con el perfil requerido para el puesto;
- II. Tener como mínimo 16 años cumplidos y con las salvedades que dispone la Ley y los Tratados Internacionales en materia del trabajo para menores;
- III. Ser de nacionalidad mexicana, con excepción del caso previsto por el artículo 4° de la Ley;
- IV. No estar inhabilitado para el ejercicio del servicio público por resolución de autoridad competente, y
- V. Acreditar estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes.

**ARTÍCULO 8.-** Los aspirantes a ocupar un puesto cuyas funciones requieran la especialización en alguna materia, técnica o arte, además de cumplir con los requisitos a los que se refiere el artículo anterior, deberán acreditar que tienen los conocimientos y prácticas necesarias para desempeñar el puesto al que aspiran, sujetándose al examen de evaluación que realizará la Entidad Pública de que se trate, o en su caso, presentarán diploma o constancia debidamente autorizada, cuando así lo señale la Comisión Mixta de Escalafón o el Reglamento de Escalafón.

En los casos de que las propuestas dadas por el Sindicato no califiquen, el aspirante por sí mismo o por conducto de la representación sindical, tendrá derecho a solicitar la revisión de las evaluaciones, a efecto de que se resuelva lo conducente.

**ARTÍCULO 9.-** Los aspirantes a ocupar un puesto con funciones profesionales, además de cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 7 de estas Condiciones, deberán presentar título profesional otorgado por la institución correspondiente con reconocimiento y validez oficial y Cédula Profesional, expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública.

**ARTÍCULO 10.-** Cuando un aspirante hubiese cumplido con los requisitos o la propuesta del Sindicato de que se trate sea aprobada, se le designará para ocupar el puesto, otorgándose el DRH correspondiente previa verificación de su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

## CAPÍTULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS

**ARTÍCULO 11.-** El DRH será expedido por la Entidad Pública a la cual esté asignado el trabajador, dentro de los setenta y cinco días posteriores a la integración técnica del expediente y a petición del trabajador.

**ARTÍCULO 12.-** Los extranjeros, independientemente de cumplir con los requisitos de ingreso señalados en los artículos 7, 8 y 9 de estas Condiciones, deberán acreditar que cuentan con las formalidades establecidas en la Ley de Migración y su Reglamento, a efectos de poder desempeñar actividades subordinadas y con remuneración.

**ARTÍCULO 13.-** El DRH deberá contener, además de los datos a que se refiere el artículo 15 de la Ley, los siguientes:

- I. Fecha de expedición;
- II. Nombre del puesto;
- III. Nombre de la Entidad Pública de adscripción;
- IV. Clave presupuestaria de la plaza;
- V. Horario de trabajo;
- VI. Domicilio particular del trabajador, y
- VII. Aviso de privacidad de datos personales.

**ARTÍCULO 14.-** Las vacantes temporales que se originen cuando el trabajador cuente con licencia sin goce de sueldo, resguarde su plaza o se encuentre sujeto a un procedimiento judicial o administrativo de acuerdo al artículo 19 fracción III de la Ley, se cubrirán con trabajadores Interinos.

Se entenderá por trabajador interino a la persona física que cubra una vacante temporal, por tiempo determinado que no exceda de seis meses.

#### CAPÍTULO IV DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

**ARTÍCULO 15.-** La suspensión temporal de los efectos del nombramiento del trabajador se sujetará a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley.

**ARTÍCULO 16.-** Tratándose de las causas de suspensión temporal a las que se refiere el artículo anterior, se tomarán las medidas siguientes:

- I. En el caso de que el trabajador aduzca que ha contraído alguna enfermedad contagiosa que implique un riesgo o peligro para las personas que trabajen con él, éste deberá de acreditarlo mediante dictamen médico expedido por el ISSET;
- II. En el caso de la incapacidad física temporal del trabajador, cuando la misma derive de un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, o las que se deriven de riesgo de trabajo, salvo los casos en que se cuente con una licencia médica temporal con goce de sueldo, se estará a lo que establece la LSSET;
- III. En el caso que el trabajador sea objeto de una detención o arresto mayor de tres días, deberá comunicarlo por los medios posibles a su alcance, a la unidad administrativa de la Entidad Pública donde labore, dentro de las 96 horas siguientes, después de que se le haya privado de su libertad, a efecto de que las faltas de asistencia que se generen no se tengan como consecutivas o abandono de empleo; en caso de obtener sentencia absoluta, el trabajador tendrá cinco días hábiles contados a partir de que cause ejecutoria la misma, para reintegrarse a sus labores;

- IV. Al trabajador que se le investigue derivado de alguna irregularidad por el mal manejo de fondos, valores o bienes bajo su resguardo, asignados a la Entidad Pública, deberá entregar a la persona que se designe, la documentación, los fondos, valores o bienes que tenga bajo su resguardo y quedará obligado a proporcionar la información y aclaraciones que le sean solicitadas por el trabajador interino o producto de las averiguaciones.

Concluida la investigación, si no se le encontrara responsable de los hechos atribuidos, se le reinstalará de inmediato y se reintegrarán las remuneraciones que durante la suspensión dejó de percibir.

Así mismo, la Entidad Pública proporcionará copia debidamente autorizada al trabajador y al Sindicato de la resolución respectiva, y

- V. En caso de que el trabajador sea suspendido por correcciones disciplinarias, éste se apegará a lo que determine la Entidad Pública con base en estas Condiciones.

## CAPÍTULO V

### DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

**ARTÍCULO 17.-** Son causas de terminación de los efectos del nombramiento, las señaladas en el artículo 20 de la Ley, sin perjuicio de lo dispuesto por las disposiciones aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

**ARTÍCULO 18.-** Cuando el trabajador presente su renuncia, la unidad administrativa de la Entidad Pública donde preste sus servicios, cotejará la firma del documento con otras indubitables del trabajador o bien en su expediente. En caso de duda, se le requerirá para que ratifique la firma de la renuncia en presencia del Sindicato, y si el trabajador no se presenta dentro de un plazo de 4 días hábiles, causará baja.

**ARTÍCULO 19.-** Para la debida interpretación del artículo 20, fracción I de la Ley, se entenderá por abandono de empleo:

- I. El hecho de que el trabajador habiendo iniciado la prestación del servicio se ausenta de éste, debido a su intención de no volver definitivamente de manera repentina y sin causa justificada por más de cuatro días consecutivos;
- II. Cuando un trabajador no reanude la asistencia a sus labores, sin previo aviso ni causa justificada, dentro de los cuatro días hábiles siguientes al término de un periodo de vacaciones; de una licencia legalmente autorizada; de una incapacidad expedida por el ISSET o de la conclusión de la suspensión de los efectos del nombramiento por alguna de las causales previstas en el artículo 19 de la Ley, y
- III. En el caso de las labores técnicas se configurará cuando el trabajador deje de presentarse al desempeño de las mismas por más de tres días, aun no consecutivos, sin permiso o causa justificada dentro de un periodo de treinta días.

**ARTÍCULO 20.-** Se entiende por abandono de labores técnicas, el retiro injustificado o sin autorización, del trabajador en el desempeño de sus labores, dentro del horario de las mismas, cualquiera que sea el tiempo. Si su ausencia o negligencia pone en peligro la salud o vida de las

personas, los bienes a su cargo o cause la suspensión o deficiencia de un área de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 20, fracción V, inciso G) de la Ley.

**ARTÍCULO 21.-** Son labores técnicas las que se desarrollen en áreas que requieran especialización en alguna materia, ciencia, arte, oficio o industria, por lo que los trabajadores que aspiren a ocupar estos puestos, se apegarán a lo establecido por el artículo 8 de este ordenamiento y el Catálogo de Puestos.

**ARTÍCULO 22.-** Para dictar la baja de un trabajador por incapacidad permanente, física o mental, será necesario que el ISSET emita el o los dictámenes médicos que la comprueben, lo que se hará del conocimiento de la Comisión Auxiliar Mixta de Escalafón de la Entidad Pública en que labore el trabajador.

**ARTÍCULO 23.-** Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere el artículo 20 fracción V en todos sus incisos de la Ley, el jefe superior de la oficina correspondiente procederá a levantar acta administrativa, en la oficina administrativa más cercana al área de trabajo y dentro de la jornada del trabajador, con la intervención de éste y del representante que designe el Secretario General del Sindicato, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, las declaraciones del trabajador afectado y de los testigos de cargo y descargo que se propongan.

El acta la firmarán los que en ella intervengan y dos testigos de asistencia, debiéndose entregar en ese mismo acto una copia al trabajador y otra al representante sindical, quienes acusarán el recibo correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, los citatorios deberán girarse cuando menos con setenta y dos horas de anticipación al trabajador y representante sindical respectivo. En este citatorio se precisará el objeto, fecha, hora y lugar determinado para la celebración de la diligencia y deberá contener una relación precisa de los hechos que se le imputan y que motivaron el levantamiento del acta.

**ARTÍCULO 24.-** La audiencia se iniciará asentándose en el acta los datos propios de ella, tales como: el motivo del levantamiento del acta, lugar, fecha y hora, nombre y categoría del trabajador y oportunamente, cuando rindan su declaración, de los testigos de cargo y descargo que se propongan, así como el representante sindical, nombre y domicilio de los testigos de asistencia, haciéndose mención de los citatorios enviados al trabajador y al Sindicato, a que se refiere el artículo anterior.

Deberá hacerse una relación pormenorizada de los datos y de las pruebas que existan, respecto de los hechos atribuibles al trabajador, así como las manifestaciones que en cuanto al contenido del acta, expongan el interesado y el Sindicato, en su caso.

Las declaraciones de quienes intervengan en las actas serán expresadas con plena libertad y asentadas con la mayor claridad posible. Los participantes en estas audiencias, si así lo desean, tendrán derecho a dictar sus propias declaraciones, las que deberán asentarse en el acta textualmente, teniendo derecho igualmente, a que les sean leídas antes de proceder a firmar el acta, para que en su caso, se hagan las rectificaciones correspondientes.

Una vez terminada la audiencia, la unidad administrativa competente, valorará las manifestaciones y las pruebas aportadas por las partes y con base en ello, tendrá el término que

se establece en el artículo 96 fracción IV de la Ley, para poder emitir un dictamen debidamente fundado y motivado, el cual será notificado a los involucrados quienes firmarán de recibido.

**ARTÍCULO 25.-** La inasistencia del trabajador o del representante sindical, debidamente notificados, no suspende ni invalida la audiencia, en su caso deberá hacerse constar en el acta tal circunstancia, agregándose los acuses de recibo correspondientes de los citatorios que fueran entregados como constancia de la notificación.

En el supuesto que el trabajador no se presente a la actuación y acredite, a criterio de la unidad administrativa, la causa que motive su inasistencia, deberá ser citado nuevamente.

**ARTÍCULO 26.-** En el caso de levantamiento de actas administrativas por la causal de cese prevista en la fracción I del artículo 20 de la Ley, consistente en el abandono de empleo o por inasistencias injustificadas a sus labores en términos de la fracción V del artículo 20 de la Ley, el superior jerárquico del trabajador deberá esperar un plazo de siete días hábiles contados a partir del día siguiente de su celebración, antes de remitirla para su dictamen, con el objeto de que el trabajador o el Sindicato, en su caso, estén en aptitud de desvirtuar el abandono o la citada causal.

En el supuesto que se justifique fehacientemente el motivo del ausentismo, se dejará sin efecto el acta correspondiente decretándose en la misma el sobreseimiento y de no ser así, se determinará lo conducente, tomando en cuenta la equidad, la justicia social y los principios generales de derecho en beneficio del trabajador.

Transcurrido el plazo a que se refiere el primer párrafo de este artículo y no desvirtuadas la o las causales que se hubieran consignado, el superior jerárquico turnará el acta al área competente para su dictamen. En caso de que el trabajador sea removido de su área de adscripción y/o función, no se afectará su percepción salarial, hasta en tanto se resuelva su situación laboral.

La unidad administrativa competente que levante el acta administrativa y resuelva mediante el procedimiento respectivo, deberá remitir copia de la misma al Sindicato.

**ARTÍCULO 27.-** En el caso de fallecimiento de un trabajador en su centro de trabajo, se levantará acta circunstanciada ante la presencia del jefe del mismo, de un representante del Sindicato, de un familiar debidamente identificado del occiso, así como de dos testigos de asistencia. En dicha acta se hará constar el acto de apertura del mobiliario que hubiere estado a cargo del extinto, debiéndose formular una relación pormenorizada de los documentos y objetos que se encuentren, separando lo que corresponda a la Entidad Pública de los objetos personales del occiso. Respecto a los primeros, quedarán en poder del jefe que intervenga en la diligencia y en cuanto a los segundos, serán entregados al familiar que intervino; ambos acusarán el recibo que corresponda. El acta será firmada por quienes en ella intervengan.

Cuando el fallecimiento ocurra por riesgo de trabajo, la Entidad Pública remitirá al ISSET el acta circunstanciada correspondiente en los términos establecidos por los artículos 62 de la LSSET y 95 del Reglamento de la LSSET.

CAPÍTULO VI  
DE LAS REMUNERACIONES

**ARTÍCULO 28.-** Remuneración es toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo salarios, dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, y compensaciones que se entregan al servidor público por su desempeño en una Entidad Pública de conformidad con el artículo 4, fracciones VI, VII y VIII de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios, y lo establecido en estas Condiciones. Estas remuneraciones estarán aprobadas dentro del Presupuesto General de Egresos autorizado por el Congreso del Estado.

**ARTÍCULO 29.-** La remuneración de los trabajadores estará sujeta a lo establecido en los Tabuladores, los cuales determinarán los rangos o niveles mínimos y máximos de los montos de las remuneraciones que deberán percibir los servidores públicos por nivel, categoría o puesto.

La remuneración de los trabajadores se fijará en los presupuestos de egresos y se nivelará de acuerdo a la capacidad económica y financiera de la Entidad Pública.

Queda establecido un pago anual de cinco días adicionales por ajuste de calendario, y seis días, cuando el año sea bisiesto, pagaderos en la primera quincena de febrero del año subsiguiente; y cuando se trate de fin de periodo constitucional se pagarán en la segunda quincena de diciembre.

**ARTÍCULO 30.-** El pago de las remuneraciones se efectuará en los términos del artículo 37 de la Ley.

**ARTÍCULO 31.-** La Entidad Pública cubrirá la remuneración a los trabajadores a más tardar los días 15 y últimos de cada mes o por las vísperas si no fueran laborables estas fechas.

**ARTÍCULO 32.-** Los trabajadores tendrán derecho a percibir salarios por los días de descanso semanal obligatorio, aquellos en los que se suspendan las labores, durante vacaciones, por disfrute de licencias con goce de sueldo o por días económicos y con las modalidades que señalen la Ley y estas Condiciones.

**ARTÍCULO 33.-** Los trabajadores tendrán derecho a percibir como prima vacacional:

De 6 meses un día, a menos de un año: 6 días.  
De un año a cinco años: 12 días  
De 5 años un día a 10 años: 13 días  
De 10 años un día a 20 años: 14 días  
De 20 años un día a 30 años: 15 días  
De 30 años un día en adelante: 18 días.

Los trabajadores de base que laboren los domingos, tendrán derecho a un pago adicional del 25% sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

**ARTÍCULO 34.-** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, equivalente a ochenta y cinco días de salario integrado con las prestaciones de despensa, canasta alimenticia y bono de puntualidad.

El pago del aguinaldo se hará en los términos de estas Condiciones: sesenta días, antes del día 20 de diciembre; y los veinticinco días restantes, en el transcurso de la primera quincena del mes de enero siguiente.

Cuando se trate de fin de periodo Constitucional se pagará en la primera quincena de diciembre en una sola exhibición.

**ARTÍCULO 35.-** Los trabajadores recibirán un pago adicional mensual por concepto de quinquenios laborados, de acuerdo a lo siguiente:

- 5 años a razón de dos días de salario base.
- 10 años a razón de dos días y medio de salario base.
- 15 años a razón de tres días de salario base.
- 20 años a razón de tres días y medio de salario base.
- 25 años a razón de cuatro días de salario base.
- 30 años a razón de cuatro días y medio de salario base.
- 35 años a razón de cinco días de salario base.
- 40 años a razón de cinco días y medio de salario base.
- 45 años a razón de seis días de salario base.
- 50 años a razón de seis días y medio de salario base.

A partir de los 55 años aumentará en la misma proporción por cada 5 años de servicio la cantidad de medio día de salario base.

**ARTÍCULO 36.-** Los salarios se cubrirán personalmente a los trabajadores o a sus apoderados legalmente autorizados cuando existan causas plenamente justificadas que los imposibiliten a cobrar directamente.

## CAPÍTULO VII DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

**ARTÍCULO 37.-** Jornada de trabajo, es el número de horas en que el trabajador está obligado a laborar al servicio de la Entidad Pública, de acuerdo a los artículos 25 al 28 de la Ley, estas Condiciones, su nombramiento y las que deriven de las necesidades del servicio.

Horario de trabajo, es el tiempo comprendido de una hora a otra determinada, durante el cual, el trabajador en forma continua desarrolla sus funciones, conforme a la jornada de trabajo que le fue asignada.

**ARTÍCULO 38.-** Las jornadas de trabajo se establecerán de la siguiente manera:

- I. La jornada diurna tendrá una duración de siete horas, y estará comprendida entre las seis a las veinte horas;
- II. La jornada mixta tiene una duración de siete horas, entre las trece horas y veintidós treinta horas;
- III. La jornada nocturna tiene una duración de siete horas, entre las veinte horas y las seis horas;
- IV. Cuando la jornada nocturna inicie o concluya en día de descanso obligatorio, de acuerdo al calendario oficial, se retribuirá la remuneración normal al trabajador que lo labore, además

- del doscientos por ciento de las horas trabajadas en el día de descanso obligatorio de que se trate, y
- V. La jornada especial se establecerá preferentemente los días sábados, domingos y días de descanso obligatorio y será de acuerdo a las necesidades del servicio de las Entidades Públicas, en las áreas que se requieran, cumpliéndose los acuerdos internos que se tomen, con la intervención del Sindicato que tenga mayor número de afiliados en la Entidad Pública correspondiente, respetando la igualdad y los derechos laborales de todos los trabajadores.

**ARTÍCULO 39.-** Las jornadas y horarios de trabajo que se fijan en estas Condiciones y que adopten las Entidades Públicas, serán enviados mediante oficio a la Subsecretaría de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración del Estado, para su registro correspondiente.

**ARTÍCULO 40.-** Cuando por circunstancias especiales deba aumentarse la jornada máxima de trabajo, será considerado como tiempo extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas a la semana; se pagará conforme a los artículos 28 y 29 de la Ley y será cubierta en la quincena siguiente; el tiempo extraordinario laborado no se compensará con días de descanso. Para ello, se entenderá como:

**POTESTAD.** - Será potestativo para el trabajador aceptar o no laborar tiempo extraordinario.

**PAGO DE SALARIO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO.** - Cuando el trabajador labore como máximo nueve horas de tiempo extraordinario en una semana serán cubiertas con un 100% más o salario doble como dispone el artículo 29 de la Ley.

El tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana será pagado con un 200% más o salario triple.

**AUTORIZACIÓN Y CONTROL.** - El tiempo extraordinario se pagará al trabajador siempre que se cumplan las formalidades siguientes:

- I. Conste por escrito la autorización del director del área correspondiente o en quien delegue la responsabilidad. Para tales efectos, fungirá como autorización el escrito por medio del cual la Entidad Pública le solicite al trabajador que continúe ejerciendo sus funciones por tiempo extraordinario, sin el cual el trabajador no tendrá la obligación de laborar el tiempo extra que se le requiera. Dicha autorización deberá estar firmada de recibido por el trabajador, y
- II. Se acredite con los controles de asistencia respectivos que el trabajador efectivamente laboró el tiempo que le fue solicitado, debiendo contar el ingreso y salida del tiempo extraordinario.

Será responsabilidad de los jefes inmediatos vigilar lo anterior y obligación de los trabajadores cumplir con lo antes dispuesto.

**ARTÍCULO 41.-** El horario de trabajo se desarrolla en forma ininterrumpida por la naturaleza propia del servicio público y por excepción existirán horarios discontinuos.

CAPÍTULO VIII

DE LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 42.-** Con el objeto de que el servicio que prestan las Entidades Públicas, sea eficiente en lo relacionado al control de asistencia, puntualidad y permanencia de los trabajadores, se regulará conforme a lo dispuesto en este capítulo y en la normatividad aplicable para controlar y estimular al personal de base por asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo.

**ARTÍCULO 43.-** El sistema de control de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, será a través de lista, lector biométrico o mediante tarjetas de registro para reloj checador. El registro correspondiente se efectuará al inicio y conclusión de las labores, a excepción de aquellos trabajadores que con motivo de sus funciones, sean autorizados a registrar su asistencia una sola vez dentro de su horario de trabajo.

**ARTÍCULO 44.-** Cuando el sistema de control de asistencia sea por medio de tarjeta de registro para reloj checador o por lector biométrico, los trabajadores deberán firmar la tarjeta o el reporte del lector dentro de los primeros cinco días posteriores al periodo correspondiente. Los encargados del control de asistencia del personal, cuidarán la observancia de esta disposición, bajo su responsabilidad.

**ARTÍCULO 45.-** Cuando por cualquier circunstancia o falla en el sistema no apareciera su nombre en la lista, no pudiendo registrar su asistencia, el trabajador de que se trate deberá dar aviso inmediato por escrito al área de Recursos Humanos y a su jefe inmediato del centro de trabajo, quedando prevenidos que de no hacerlo, la omisión será considerada como inasistencia.

**ARTÍCULO 46.-** El registro y control de asistencia se sujetará a las siguientes reglas:

- I. Para el registro de entrada, los trabajadores disponen de un lapso de tolerancia de quince minutos;
- II. Si el registro se efectúa, entre los dieciséis y hasta los treinta minutos después de la hora de entrada, se considerará retardo menor; cinco de estos retardos en una quincena, equivale a un día de descuento y se descontará el salario correspondiente, no considerándose para efectos de cese. El estímulo contemplado en el artículo 128 de estas Condiciones no se invalida cuando un trabajador en el transcurso de un año, acumule hasta tres días de descuento conforme a lo previsto en esta fracción;
- III. Si el registro se efectúa, entre los treinta y uno y los cincuenta y nueve minutos, se considerará como media falta de asistencia y se hará el descuento respectivo, por la mitad de un día de salario;
- IV. En el tiempo extraordinario que se labore, no habrá tolerancia para retardos en la hora de entrada, y
- V. En caso de que un trabajador acumule los cinco retardos en una quincena no serán computables a los retardos generados en la siguiente.

**ARTÍCULO 47.-** Se consideran como faltas injustificadas de asistencia al trabajo y por lo tanto, quitarán el derecho al pago del salario correspondiente, además de las previstas en el artículo anterior, las siguientes:

- I. Si el trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria, sin autorización de sus superiores y no regresa, o lo hace sólo para registrar la salida, siempre y cuando se investigue y se compruebe;

- II. Si injustificadamente no registra su salida, o lo hace antes de la hora correspondiente sin autorización de sus superiores, y
- III. Si no registra su entrada.

Los descuentos por concepto de faltas o retardos, antes de proceder a realizarlos, la autoridad competente deberá publicar las incidencias dentro de los diez días naturales posteriores al cierre de la quincena de que se trate haciendo del conocimiento al delegado sindical para que el trabajador aporte la justificación correspondiente.

**ARTÍCULO 48.-** A las madres trabajadoras que comprueben tener hijos en guarderías, preescolar y/o primaria se les concederá una hora de tolerancia al inicio de la jornada, para lo cual la trabajadora deberá acreditar mediante copia certificada de acta de nacimiento o constancia del centro educativo, que tiene hijo o hijos en esos grados escolares.

Cuando la madre trabajadora presente constancia del ISSET, por cuidados maternos debido a enfermedades infecto-contagiosas, deberán otorgársele 8 días o más con goce de sueldo; lo mismo sucederá en caso de que el menor sufra accidentes o cirugías.

Si las madres trabajadoras se encuentran domiciliadas en áreas rurales y suburbanas se les concederán 45 minutos de tolerancia en la entrada.

Excepcionalmente, si la trabajadora justifica la necesidad de recoger a su hijo al término de su jornada, se le permitirá salir del trabajo una hora antes, sin goce de tolerancia alguna al inicio de su jornada; o de la que se refiere este artículo, ni de las comprendidas en el artículo 46 de estas Condiciones.

Cuando una madre trabajadora acredite con certificado médico oficial o carnet de citas tener un hijo con discapacidad tendrá el pleno derecho de disfrutar de los beneficios que se mencionan en los párrafos anteriores de este artículo.

Cuando el padre trabajador acredite mediante sentencia definitiva la guarda y la custodia de los hijos en edad de guardería, tendrán el pleno derecho a disfrutar de los beneficios que se mencionan en los párrafos anteriores de este artículo.

La máxima tolerancia para estos tres casos será de dos horas por trabajador.

**ARTÍCULO 49.-** Cuando el jefe de la unidad administrativa de la adscripción del trabajador justifique una inasistencia previamente solicitada, la Entidad Pública la computará a cuenta de días económicos.

**ARTÍCULO 50.-** Cuando el trabajador esté imposibilitado para concurrir a sus labores por enfermedad o accidente, deberá dar aviso por escrito a su Jefe inmediato, directamente o a través del Comité Ejecutivo, representante sindical o por un familiar, adjuntando la constancia de incapacidad expedida por el ISSET, dentro de los tres días hábiles siguientes al inicio de su horario de trabajo; la omisión de tal aviso se considerará como falta injustificada.

**ARTÍCULO 51.-** El jefe de la unidad administrativa de la adscripción del trabajador podrá autorizar que éste interrumpa su permanencia en el trabajo, mediante pases de salida, los cuales no deberán exceder de ocho horas en un mes calendario, en el entendido que por cada vez el permiso no podrá exceder de dos horas.

**ARTÍCULO 52.-** Para solicitar un pase de salida el trabajador deberá registrar previamente su asistencia. La solicitud del pase de salida deberá hacerse por escrito y la autorización de su jefe inmediato constar en el formato establecido en cada unidad administrativa.

Asimismo, en caso de ausencia del jefe inmediato, bastará con la autorización del jefe de la unidad administrativa, con la finalidad de facilitar el disfrute de este derecho.

#### CAPÍTULO IX DE LA INTENSIDAD, CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 53.-** Los trabajadores en el desempeño de sus funciones realizan un servicio público continuo, que por su propia naturaleza deberá ser de la más alta intensidad, calidad y eficiencia, lo cual se determinará de acuerdo a estas Condiciones, oyendo la opinión del Sindicato Mayoritario, y en los manuales internos y lineamientos que las Entidades Públicas y sus unidades administrativas, que por la particularidad de los servicios que prestan, lo requieran.

**ARTÍCULO 54.-** La intensidad es el grado de energía, colaboración y dedicación que debe poner el trabajador, para lograr dentro de su jornada, un mejor desempeño de las funciones encomendadas y no será mayor de la que racional y humanamente pueda desarrollar.

**ARTÍCULO 55.-** Para efectos del artículo anterior, se entiende por desempeño, la realización de las actividades y funciones que deben desarrollar los trabajadores, de conformidad con el puesto que tienen asignado, para lograr una mayor productividad en el trabajo.

**ARTÍCULO 56.-** La calidad es el conjunto de propiedades que debe aportar el trabajador a sus labores, tomando en cuenta la diligencia, pulcritud, esmero, presentación y eficiencia en la aplicación de sus conocimientos y aptitudes.

**ARTÍCULO 57.-** Las Entidades Públicas, establecerán niveles promedio de productividad para cada puesto, escuchando al Sindicato. Además de la intensidad, calidad, diligencia y eficacia, mencionados en el presente Capítulo, considerará los factores relativos a la responsabilidad, disciplina, asistencia, puntualidad y permanencia en el servicio, de conformidad con los sistemas de evaluación del desempeño y productividad en el trabajo que en su caso se establezcan.

#### CAPÍTULO X DE LA CAPACITACIÓN Y ESCALAFÓN

**ARTÍCULO 58.-** Las Entidades Públicas tendrán de manera permanente un programa general de capacitación, tendiente a la superación profesional y técnica de sus trabajadores, con el objeto de promover la formación de los mismos, para que incrementen sus conocimientos en el puesto y desarrollen sus habilidades y aptitudes de manera oportuna y eficiente; estas acciones estarán vinculadas con el procedimiento de promociones y en su caso con la mejoría económica que se determine. Para el adecuado cumplimiento del programa se escuchará a la Comisión Central Mixta de Capacitación.

**ARTÍCULO 59.-** La elaboración del programa mencionado en el artículo anterior, estará a cargo de las Entidades Públicas, las que acordarán y establecerán las normas, políticas y metodología correspondientes, en su caso, con el apoyo de la Secretaría de Administración, implementando y evaluando las acciones que en la materia se lleven a cabo para elevar la productividad de los servicios, tomando en cuenta las propuestas de la Comisión Central Mixta de Capacitación, que

estará integrada por representantes de la Entidad Pública y del Sindicato con base en su representatividad.

Las Entidades Públicas analizarán de manera sistemática y permanente las necesidades de capacitación en función del servicio y desarrollo de los trabajadores, tomando en cuenta la propuestas de dicha Comisión.

**ARTÍCULO 60.-** En la programación y desarrollo del programa de capacitación, se contemplará la totalidad de puestos de base que existen en el catálogo vigente, tanto para el área administrativa, como para el área de salud.

**ARTÍCULO 61.-** Para mayor claridad de los fines que se persiguen, así como para la implementación de los programas y acciones a que se refiere este Capítulo, se entenderá por:

- I. Enseñanza: A las acciones tendientes a incrementar el acervo de conocimientos del personal vinculados a las necesidades del servicio, realizados a través de programas elaborados y validados por instituciones oficiales de enseñanza;
- II. Capacitación para el desempeño: A todas aquellas acciones previstas para incrementar la capacidad de los trabajadores en la realización de las actividades y funciones del puesto que actualmente ocupan, pudiendo ser técnicos o de aplicación práctica, y
- III. Capacitación para el desarrollo: A todas aquellas acciones tendientes a incrementar la capacidad de los trabajadores, en forma tal que se les prepare para ocupar puestos escalafonarios superiores a los que ocupan actualmente.

Los mecanismos operativos de las anteriores acciones, se realizarán de acuerdo a lo establecido en la normatividad que se emita para tal efecto.

Las Entidades Públicas encauzarán al personal según corresponda en sus funciones, debiéndose contemplar en su integración un aspecto informativo y motivacional que permita mejorar la relación del trabajador usuario, a través de eventos específicos y especialmente diseñados que propicien la comunicación entre los mismos, que permitan elevar la calidad y eficiencia en los servicios que presten. La capacitación o adiestramiento se proporcionará a los trabajadores preferentemente en el domicilio que señale la Entidad Pública y sólo en casos excepcionales, plenamente justificados, podrán ser fuera del Estado.

**ARTÍCULO 62.-** El Programa de Capacitación se complementará con el Sistema y Procedimientos de Otorgamiento de Licencias para el Disfrute de Becas, de acuerdo con lo establecido por estas Condiciones.

Del total de becas que otorgue la Entidad Pública para trabajadores, el 50% será propuesto por el Sindicato conforme a la proporcionalidad de su representación, con trabajadores activos que no se encuentren desempeñando funciones de confianza. El monto de las becas será establecido por la Entidad Pública, conforme a la suficiencia presupuestal.

**ARTÍCULO 63.-** En la elaboración del Programa de Capacitación serán ejes rectores las necesidades y prioridades institucionales, procurando en todos los casos obtener beneficios para los trabajadores involucrados a través de cursos o eventos de capacitación. A efecto de lograr en forma integral la motivación a que se refiere este capítulo, el Sindicato procurará que sus secciones correspondientes realicen entre los agremiados de las mismas, encuestas o foros de consulta que permitan conocer sus inquietudes en la materia y plasmarlas posteriormente en los programas específicos de capacitación.

**ARTÍCULO 64.-** Con el objeto de participar activamente en las referidas acciones, la Entidad Pública correspondiente vigilará el estricto cumplimiento de la capacitación de los trabajadores.

**ARTÍCULO 65.-** En el concurso escalafonario al que se convocará a los trabajadores, cuando exista alguna vacante en los términos del reglamento respectivo, se calificarán los factores promocionales y se verificarán los requisitos, pruebas, documentos, constancias o hechos a que se sometan los concursantes, a fin de determinar el movimiento promocional a favor de aquel trabajador que haya obtenido la calificación más alta, conforme a las normas establecidas al respecto en el Reglamento de Escalafón.

Si un trabajador del área administrativa no alcanza el nivel académico para acceder a una categoría, donde su retribución económica sea mayor a la que tiene, pero cuenta con la experiencia suficiente, se le aplicará un examen de conocimiento, el cual estará a cargo de la Subsecretaría de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración y preferentemente será elaborado por una institución educativa debidamente acreditada que pertenezca al nivel académico correspondiente; valorando las opiniones de la Entidad Pública correspondiente y el Sindicato, las que serán tramitadas a través de la Comisión Central Mixta de Escalafón.

**ARTÍCULO 66.-** Conforme al Reglamento de Escalafón, tienen derecho a participar en movimientos promocionales, los trabajadores que hayan cumplido con los requisitos y períodos de experiencia en un nivel inmediato inferior a la vacante y que así mismo acrediten cumplir con los requisitos que al respecto establece el catálogo de puestos, de acuerdo con las opciones e indicaciones señaladas para cada caso en el reglamento mencionado.

La capacitación deberá impartirse durante las horas hábiles, dentro de la jornada laboral.

En los casos en que el trabajador solicite capacitarse en una actividad diferente a la de su función, tendrá el mismo derecho, previa autorización de su superior, el cual dará facilidad en el horario a los servidores públicos que pretendan asistir a la capacitación.

**ARTÍCULO 67.-** El Ejecutivo podrá autorizar cuando las Entidades Públicas y las necesidades del servicio lo requieran un programa de recategorización, el cual quedará sujeto a la disponibilidad presupuestal. Las bases serán emitidas por la Comisión Central Mixta de Recategorización, conforme a los lineamientos que se publiquen para tal efecto. Esta Comisión estará integrada por la Secretaría de Administración y los Sindicatos, con base en su representatividad.

## CAPÍTULO XI DE LAS OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

**ARTÍCULO 68.-** Son obligaciones de las Entidades Públicas:

- I. Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo sean; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón;
- II. Cumplir con las disposiciones aplicables en materia de higiene y de prevención de accidentes;
- III. Acatar en sus términos los laudos debidamente ejecutoriados que dicte el Tribunal;
- IV. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales de la calidad necesaria para el desarrollo de las funciones que tengan asignadas, así como los

- reglamentos que se deban observar de conformidad con las normas y programas de administración que la Entidad Pública establezca;
- V. Cubrir las aportaciones que fijen la LSSET y demás disposiciones aplicables, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad social;
  - VI. Proporcionar los formularios necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorga la LSSET;
  - VII. Hacer efectivas las deducciones de sueldo que establece el artículo 46 de la Ley;
  - VIII. Tramitar la reposición de los pagos que por error se le hayan descontado al trabajador, dentro de los tres días hábiles siguientes a que éste o su representante sindical, notifique tal incidencia a la Entidad Pública;
  - IX. Proporcionar cuatro uniformes por año a los trabajadores sindicalizados, que son necesarios por las características de las funciones del puesto que desempeñan; dicho vestuario se entregará en dos exhibiciones, en los meses de mayo y noviembre; asimismo, la Entidad Pública y el Sindicato Mayoritario podrán convenir, que se les pague la confección de los uniformes a la entrega de la tela;
  - X. Conceder licencia con o sin goce de sueldo a sus trabajadores en los casos y términos señalados en estas Condiciones;
  - XI. Otorgar a los trabajadores de forma esporádica la jornada laboral para que cumplan con sus obligaciones sindicales en elecciones, consejos, congresos, asambleas o reuniones, sin perjuicio de la prestación normal del servicio, previa presentación del cronograma de reuniones a la Entidad Pública;
  - XII. Conceder a los trabajadores los descansos que por derecho otorgan estas Condiciones;
  - XIII. Levantar acta circunstanciada en los casos de accidentes de trabajo, a que se refiere el artículo 109 de estas Condiciones, las cuales deberán ser remitidas al ISSET dentro de los 3 días hábiles siguientes, en cumplimiento a los artículos 62 de la LSSET y 95 del Reglamento de la LSSET;
  - XIV. Impartir cursos de capacitación para los trabajadores a su servicio, cubriendo los gastos que genere el traslado del personal cuando se amerite;
  - XV. Suministrar a los trabajadores pasajes, viáticos y gastos para operativos conforme a la normatividad aplicable, cuando estos sean comisionados para trasladarse de un lugar a otro por necesidades del servicio, pago previo a su salida. La Institución deberá entregar oficio de comisión al trabajador antes de su salida;
  - XVI. Comunicar al Sindicato las vacantes que se susciten de acuerdo a lo establecido en el artículo 52 fracción II de la Ley;
  - XVII. Otorgar los premios, estímulos y recompensas a que tengan derecho los trabajadores conforme a estas Condiciones;
  - XVIII. Cumplir con las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como también con los juicios o procedimientos administrativos que emita la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene;
  - XIX. Otorgar a los trabajadores de base activos, un bono con motivo del día del Servidor Público, consistente en la cantidad de \$2,600.00 (Dos mil seiscientos pesos 00/100 M.N.) a más tardar el 9 de junio de cada año, sin menoscabo del incremento que, en su caso, se autorice en la revisión salarial anual acordada con el Sindicato Mayoritario, conforme a la disponibilidad presupuestal;
  - XX. Establecer un apoyo económico a los trabajadores que terminen sus estudios a nivel Técnico y Superior para la impresión de sus tesis con el mínimo de ejemplares que exija la institución educativa, previa comprobación con documentos idóneos, así como en estudios de postgrado;
  - XXI. Abstenerse de utilizar los servicios del personal de base dentro de un horario de trabajo, en labores ajenas a las funciones establecidas en el nombramiento;
  - XXII. Asignar un presupuesto especial, para el otorgamiento de apoyos para becas a los trabajadores o a uno de sus hijos que estudien en los diferentes niveles educativos, con un monto total de \$2'952,186.21 (Dos millones, novecientos cincuenta y dos mil, ciento

- ochenta y seis pesos 21/100 M.N.) anuales, sin menoscabo del incremento que, en su caso, se autorice en la revisión salarial anual acordada con el Sindicato Mayoritario. Estos recursos serán distribuidos proporcionalmente entre los Sindicatos con base en la representatividad de los mismos, y su otorgamiento se sujetará a los Lineamientos del Programa de Becas del Gobierno del Estado de Tabasco para Hijos de Trabajadores de Base establecidos por la Secretaría de Administración;
- XXIII. Otorgar pago de POST MORTEM, a los beneficiarios designados por el trabajador, consistente en siete quincenas, así como la parte proporcional de los salarios y prestaciones extraordinarias previstas en estas Condiciones;
- XXIV. Asegurar los vehículos y maquinarias de la Entidad Pública, con cobertura amplia conforme a la normatividad vigente, y mantenerla en óptimas condiciones, estas unidades deberán habilitarse según su uso específico;
- XXV. Proporcionar a todos los trabajadores un gafete de identificación, renovándose en caso de deterioro o extravío, por una vez, sin costo alguno para el trabajador, previa fotografía que aporte el mismo;
- XXVI. Servicio de comedor gratuito en los hospitales y dependencias donde se justifique por su jornada laboral, según las necesidades y características de éstos (colación, en guardias nocturnas y especiales);
- XXVII. Orientar y dar las facilidades a los trabajadores que sean dictaminados por el ISSET como enfermos alcohólicos, adictos a las drogas o portadores de VIH, para que asistan a los centros de rehabilitación correspondiente;
- XXVIII. Promover la equidad de género y brindar orientación a las trabajadoras que sean víctimas de violencia;
- XXIX. Otorgar las facilidades para la participación de los trabajadores en eventos de carácter deportivo, cultural y recreativo que ayuden a la sana convivencia entre los trabajadores afiliados al Sindicato, así como aquellos eventos en los que se propicie la competencia educativa en beneficio de dichos trabajadores. Todo lo anterior, previa justificación correspondiente; y de acuerdo a las necesidades del servicio;
- XXX. Cuando el jefe de la unidad administrativa de la adscripción del trabajador justifique una inasistencia previamente solicitada, la Entidad Pública podrá justificarla a cuenta de días devolutivos o por vacaciones extraordinarias, conforme a lo establecido en el artículo 128 de estas Condiciones;
- XXXI. En ningún caso y en ningún tiempo el cambio de titular de una Entidad Pública podrá afectar los derechos y logros de los trabajadores;
- XXXII. Brindar defensa legal en el caso en que el trabajador incurra en un hecho delictivo, siempre que este se compruebe que fue en estricto cumplimiento de su deber y dentro de su horario de labores, ya sea ordinario o extraordinario;
- XXXIII. Cumplir con las disposiciones aplicables en Libertad y Autonomía Sindical;
- XXXIV. Proporcionar permiso de paternidad de 5 días hábiles con goce de sueldo por nacimiento de sus hijos y para el caso de adopción;
- XXXV. Facilitar el uso racional de espacios físicos en las instalaciones de la Entidad Pública a efecto de que se dé a conocer por parte del Sindicato información para los trabajadores;
- XXXVI. Otorgar, vales de despensa, canasta alimenticia y bono de puntualidad conforme a los importes establecidos en el Tabulador;
- XXXVII. Otorgar a los trabajadores de base activos que corresponda los siguientes bonos, cuyos montos estarán establecidos en el Tabulador, sin menoscabo del incremento que, en su caso, se autorice en la revisión salarial anual acordada con el Sindicato Mayoritario:
- a) Bono del día de las madres.
  - b) Bono del día del padre.
  - c) Bono de útiles escolares.
  - d) Vales de despensa navideña.
  - e) Bono navideño.

f) Bono del día de reyes.

XXXVIII. Asignar un presupuesto especial, a distribuirse proporcionalmente entre los Sindicatos con base en su representatividad, para el otorgamiento de los siguientes beneficios a los trabajadores activos que corresponda:

- a) Gastos de titulación
- b) Ayuda para lentes
- c) Fomento al deporte
- d) Licencia de conducir
- e) Prótesis
- f) Canastilla de maternidad

Los montos de este beneficio serán establecidos en el Tabulador, sin menoscabo del incremento que, en su caso, se autorice en la revisión salarial anual acordada con el Sindicato Mayoritario.

## CAPÍTULO XII

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

ARTÍCULO 69.- Además de los derechos que consagran las leyes, los trabajadores tendrán los siguientes:

- I. Desempeñar las funciones propias de sus puestos, salvo en los casos que por necesidades especiales o por situaciones de emergencia, se requiera su colaboración en otra actividad;
- II. Percibir las remuneraciones que les correspondan por el desempeño de sus labores, dentro de la jornada ordinaria y el tiempo extraordinario, así como el pago de viáticos y gastos para operativos cuando sean comisionados de conformidad con la normatividad aplicable;
- III. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan, derivadas de riesgos de trabajo;
- IV. Contar con un seguro de vida de amplia cobertura, cuyas primas sean cubiertas por las Entidades Públicas; de acuerdo a lo siguiente: muerte natural: \$120,000.00 (Ciento veinte mil pesos 00/100 M.N.), muerte accidental; el doble, muerte accidental colectiva: el triple. Así como por incapacidad total y permanente a trabajadores dictaminados por el ISSET;
- V. Obtener los documentos necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorgue la LSSET;
- VI. Recibir apoyo para realizar los trámites ante las Entidades Públicas obligadas legalmente a otorgar prestaciones económicas y asistenciales;
- VII. No ser suspendidos o separados de su empleo, sino por causas previstas en los artículos 19 y 20 de la Ley y de estas Condiciones, con la intervención sindical que corresponda;
- VIII. Disfrutar del horario de alimentos en la forma que establezcan los Reglamentos Internos;
- IX. Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales o subalternos;
- X. Recibir los premios, estímulos y recompensas, conforme a las disposiciones legales respectivas y estas Condiciones;
- XI. Participar en los movimientos escalafonarios y ser promovidos conforme al catálogo de puestos;
- XII. Disfrutar los descansos y vacaciones que fijan la Ley y estas Condiciones;
- XIII. Obtener licencias con o sin goce de sueldo y días económicos, de conformidad con lo establecido en la Ley y en estas Condiciones;
- XIV. Cambiar de adscripción por los casos establecidos en el artículo 96 de estas Condiciones;

- XV. Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse al servicio, después de una incapacidad concedida por el ISSET, o licencia otorgada en los términos de la LSSET, la Ley y de estas Condiciones;
- XVI. Continuar ocupando el empleo, cargo o comisión al obtener libertad caucional, siempre y cuando no se trate de proceso por delitos oficiales;
- XVII. Disfrutar la jornada laboral para cumplir con sus obligaciones sindicales en elecciones, consejos, congresos, asambleas y reuniones, sin perjuicio de la prestación normal del servicio;
- XVIII. Ocupar en caso de incapacidad parcial permanente que les impida desarrollar sus labores habituales, un puesto distinto que puedan desempeñar, acorde a sus facultades físicas y mentales de acuerdo al dictamen del ISSET;
- XIX. Los trabajadores recibirán cursos de capacitación, adiestramiento y especialización de acuerdo a las necesidades del servicio y las funciones que desempeñan, tomando en consideración las propuestas presentadas por el Sindicato;
- XX. Tener registrados en sus expedientes las notas buenas y menciones honoríficas a que se hayan hecho acreedores, de las cuales se le entregará copia al trabajador;
- XXI. Recibir vestuario y equipo especial de protección cuando las condiciones del puesto lo justifiquen conforme al artículo 68 fracciones IV y IX de estas Condiciones;
- XXII. Participar en las actividades sociales, deportivas y culturales que organicen las Entidades Públicas y el Sindicato;
- XXIII. Renunciar a su empleo cuando así convenga a sus intereses, sin más limitación que la establecida en la fracción IX, del artículo siguiente;
- XXIV. Los trabajadores sindicalizados tendrán derecho a resguardar su plaza de base, para aspirar a una plaza de confianza, de conformidad a lo establecido en el artículo 51 de la Ley, previo aviso al Sindicato, cuya plaza vacante será cubierta por el mismo y de conformidad con la Entidad Pública que corresponda, y
- XXV. El pago de las jubilaciones y pensiones a que tenga derecho el trabajador se realizará conforme a lo establecido en la LSSET y en el Reglamento de la LSSET.

**ARTÍCULO 70.-** Son obligaciones de los trabajadores, además de las que señala la Ley, las siguientes:

- I. Cumplir con las disposiciones que dicte la Entidad Pública para comprobar su asistencia;
- II. Presentarse a sus labores aseados y vestidos decorosamente. El personal que lo requiera, deberá usar el uniforme y equipo que en su caso proporcionará la Entidad Pública;
- III. Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales y subalternos;
- IV. Abstenerse de realizar malos tratos contra sus jefes o compañeros, dentro o fuera de las horas de servicio;
- V. Desempeñar sus funciones en el lugar asignado dentro de su adscripción;
- VI. Obedecer las órdenes o instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio y de acuerdo a las funciones de su puesto; en ningún caso estarán obligados a acatarlas, cuando de su ejecución pudiera desprenderse la comisión de un delito o un ilícito administrativo;
- VII. Asistir a las escuelas y cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia;
- VIII. Tratar con cortesía, respeto y diligencia a los usuarios del servicio público;
- IX. Permanecer en el servicio hasta hacer entrega de los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo a las disposiciones aplicables y con sujeción en su caso, a los términos en que sea resuelta la remoción, separación o aceptación de su renuncia, en este caso, su remuneración le será cubierta hasta el día en que surta efecto su separación del cargo;

- X. Cuidar y conservar en buen estado los activos puestos a su disposición para el desempeño de sus funciones, de tal manera que sólo sufran el desgaste propio de su uso normal;
- XI. Reportar a sus superiores inmediatos, los desperfectos que sufran los artículos que formen su equipo de trabajo y que se encuentren bajo su resguardo, así como cualquier irregularidad que se observe en el servicio;
- XII. Reintegrar los pagos que se les hayan hecho indebidamente, en un término de tres días naturales contados a partir del vencimiento de la quincena en que se origine;
- XIII. Emplear con la mayor economía, los materiales que les fueren proporcionados para el desempeño de sus funciones;
- XIV. Avisar a sus superiores de los accidentes de trabajo que sufran sus compañeros;
- XV. Cumplir con las comisiones que por necesidades del servicio se les encomienden, en lugar distinto del que estén desempeñando habitualmente sus labores;
- XVI. Proporcionar a la Entidad Pública dentro de los diez días hábiles siguientes a que ocurra, cualquier modificación de la información relativa a su domicilio, estado civil, grado de estudio o cualquier otra, a efecto de que se actualice en su expediente laboral, y
- XVII. Las demás que establezcan las disposiciones aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

**ARTÍCULO 71.-** Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Realizar dentro de su horario de trabajo, labores ajenas a las que tengan asignadas;
- II. Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares, ajenos a su centro de trabajo;
- III. Desatender su trabajo injustificadamente, aun cuando permanezcan en su sitio, así como distraerse o provocar la distracción de sus compañeros con lecturas o actos que no tengan relación con el trabajo;
- IV. Ausentarse de sus labores dentro de la jornada, sin el permiso correspondiente;
- V. Omitir o retrasar el cumplimiento de las obligaciones que les imponen la Ley y estas Condiciones;
- VI. Suspender la ejecución de sus labores, total o parcialmente durante la jornada de trabajo, salvo aquellos casos que prevé la Ley, estas Condiciones y las no imputables al trabajador;
- VII. Fomentar o instigar al personal de la Entidad Pública, a que desobedezcan a la autoridad, dejen de cumplir sus obligaciones o que cometan cualquier otro acto prohibido por la Ley y estas Condiciones;
- VIII. Cambiar de funciones o turno con otro trabajador, sin autorización del jefe respectivo o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores;
- IX. Solicitar, insinuar o recibir gratificaciones u obsequios en relación con el despacho de asuntos oficiales, ser intermediarios o gestores para el arreglo de estos asuntos, aun fuera de la jornada y horario de trabajo;
- X. Hacer propaganda religiosa o política dentro de los recintos oficiales;
- XI. Checar tarjeta o firmar listas de control de asistencia de otros trabajadores, con el propósito de encubrir retardos o faltas, así como permitir que su asistencia sea registrada por otra persona;
- XII. Alterar o modificar en cualquier forma, los registros de control de asistencia;
- XIII. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas ajenas a los centros de trabajo. Cuando se trate de menores, deberán justificar la necesidad ante su jefe inmediato;
- XIV. Sustraer del establecimiento, oficinas o talleres, útiles de trabajo, materia prima o elaborada, alimentos en cualquier forma, medicamentos, o cualquier bien que no sea de su propiedad sin autorización dada por escrito, de sus superiores;

- XV. Ingresar en las oficinas, establecimientos o talleres, fuera de su jornada y horario de trabajo, sin la autorización del jefe inmediato;
- XVI. Celebrar reuniones o actos de cualquier índole en los centros de trabajo, donde se atente contra la integridad de las Entidades Públicas o de los propios trabajadores, con la salvedad de permitir únicamente las reuniones de carácter sindical, autorizadas por el Comité Ejecutivo Estatal de su respectivo Sindicato previa autorización otorgada por servidor público con facultades para ello por parte de la Entidad Pública;
- XVII. Tomar alimentos dentro de las oficinas en las horas de trabajo;
- XXVIII. Efectuar festejos o celebraciones de cualquier índole, sin contar con la autorización respectiva;
- XIX. Utilizar la documentación o información que con motivo de su función tenga acceso, para fines distintos a que esté destinada;
- XX. Introducir a los centros de trabajo bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes para consumo o comercio, así como concurrir a sus labores bajo el efecto de los mismos, salvo en este último caso, mediante prescripción médica para su consumo;
- XXI. Desatender las disposiciones para prevenir y disminuir riesgos de trabajo, comprometiendo con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del lugar donde se encuentren;
- XXII. Abandonar el servicio para iniciar el disfrute de vacaciones o licencias que hubiesen solicitado, sin haber obtenido la autorización por escrito, y
- XXIII. Causar daño o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás enseres que estén al servicio de su trabajo.

**ARTÍCULO 72.-** En el incumplimiento de las disposiciones a que se refieren los artículos 70 y 71 de estas Condiciones, se apegarán a lo dispuesto en los artículos 23, 24, 25 y 26 de este ordenamiento.-

**ARTÍCULO 73.-** Cuando los trabajadores ocasionen, ya sea intencional o por negligencia, daños a los bienes que están al servicio de la Entidad Pública, éstos, previa comprobación, estarán obligados a resarcir el daño causado; con lo que el inicio del procedimiento administrativo sancionatorio se dará a partir del levantamiento de un acta de hechos, dándose intervención al Sindicato.

### CAPÍTULO XIII DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

**ARTÍCULO 74.-** Los trabajadores disfrutarán de su descanso semanal preferentemente los sábados y domingos. Las Entidades Públicas tendrán la facultad de determinar la forma en que las funciones y servicios se consideren necesarios, sin menoscabo de que los trabajadores disfruten de dos días continuos de descanso, salvo en los casos específicos que al efecto se establezcan en los reglamentos internos de cada centro de trabajo, en la Ley y estas Condiciones.

**ARTÍCULO 75.-** Los trabajadores que por necesidades del servicio laboren en cualquiera de los días de descanso semanal, se les pagará conforme a lo estipulado en el artículo 33 de la Ley.

En el caso de que las labores excedan de su horario normal, aplicará el pago a que se refiere el artículo 40 de estas Condiciones.

Cuando al trabajador se le requiera laborar en día domingo, adicionalmente se le pagará conforme a lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley.

ARTÍCULO 76.- Los trabajadores que cubran jornadas de trabajo con un horario continuo, tendrán derecho a disfrutar diariamente de treinta minutos de descanso para consumir alimentos, sin afectar la prestación normal del servicio. Para el caso de los trabajadores que tengan horario continuo especial de doce horas, dicho descanso será de una hora dividida en dos periodos de treinta minutos cada uno, dentro de su jornada de trabajo, en los términos precisados.

ARTÍCULO 77.- Los descansos extraordinarios a favor de las mujeres para amamantar a sus hijos, a que se refiere el artículo 56 de la Ley y cuando excedan de seis meses serán autorizados por prescripción médica del ISSET.

Las madres trabajadoras con horario continuo tendrán derecho a disfrutar del descanso a que se refiere el artículo anterior, pero ese descanso no podrá acumularse a lo establecido en este artículo.

ARTÍCULO 78.- Los trabajadores que presten sus servicios en áreas nocivo-peligrosas de alto o mediano riesgo que perjudiquen su salud física o mental, disfrutarán de un descanso anual extraordinario de ocho y doce días hábiles, según corresponda, y estará sujeto al reglamento y/o los lineamientos emitidos por la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene. Dicho descanso no será acumulable a los periodos ordinarios de vacaciones y se disfrutará en los términos del artículo 26 del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, a partir de la fecha que se indique.

ARTÍCULO 79.- Serán días de descanso obligatorio los que señala el artículo 32 de la Ley y aquellos que sean otorgados por el Poder Ejecutivo a través de la Secretaría de Administración, en acuerdo con el Sindicato Mayoritario. Se considera también como descanso el 9 de junio de cada año "Día del Servidor Público", el 2 de noviembre, el 10 de mayo para las madres trabajadoras sindicalizadas, el día del cumpleaños del trabajador conforme a la Clave Única de Registro de Población (CURP) y el Día del Padre.

ARTÍCULO 80.- Los periodos vacacionales serán dos al año de diez días hábiles cada uno y serán fijados por el Poder Ejecutivo a través de la Secretaría de Administración, de acuerdo a las necesidades del servicio y a la productividad de los trabajadores, para lo cual en su caso, se tomará en cuenta la opinión del Sindicato.

ARTÍCULO 81.- Los dos periodos de vacaciones a que se refiere el Artículo 34 de la Ley, no podrán unirse para disfrute continuo, salvo acuerdo entre el titular de la unidad y el trabajador, tomando como base las necesidades del servicio.

El trabajador con más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutará de dos periodos anuales de vacaciones de 10 días hábiles, en las fechas que fije el Poder Ejecutivo a través de la Secretaría de Administración.

Se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, utilizando de preferencia los servicios de quienes no tuvieran derecho a vacaciones. El trabajador que por razones de servicios no goce de vacaciones en las fechas señaladas, la tomará en los días siguientes del periodo normal previa autorización del jefe inmediato.

Podrá otorgarse el periodo vacacional de manera extemporánea y a solicitud del trabajador en casos excepcionales, previa comprobación del caso fortuito.

ARTÍCULO 82.- En los casos de riesgos y enfermedades profesionales, se estará a lo que disponga la LSSET y el Reglamento de la LSSET.

**ARTÍCULO 83.-** Cuando un trabajador solicite a su jefe inmediato, autorización para asistir al servicio médico durante o antes de su jornada laboral, deberá hacerse por escrito dirigido al mismo, quien justificará su salida. Asimismo, a su regreso al centro de trabajo, el trabajador comprobará su asistencia al centro médico con la receta del servicio médico familiar del ISSET.

Quando el trabajador presente una emergencia médica dentro de su centro de trabajo, el jefe inmediato o un superior jerárquico que tenga conocimiento de los hechos, estará obligado a solicitar de manera inmediata los servicios de urgencia más cercanos.

**ARTÍCULO 84.-** Las Entidades Públicas solo aceptarán las incapacidades expedidas por el ISSET.

En casos excepcionales el trabajador podrá presentar la incapacidad expedida por médico particular, avalando la misma, solo en caso fortuito dentro o fuera del Estado.

**ARTÍCULO 85.-** Las Entidades Públicas concederán a los trabajadores licencias con y sin goce de sueldo, en los casos y términos siguientes:

I.- Con goce de sueldo para:

- a) Participar en programas de capacitación, realización de estudios e investigación y en actividades en beneficio de las Entidades Públicas;
- b) Asistir a eventos nacionales o estatales que el Sindicato requiera, considerando las necesidades del servicio;
- c) Sustentar examen profesional de educación superior, carrera técnica o posgrado que requiera tal requisito, previa acreditación. En estos casos la licencia será hasta por 10 días hábiles;
- d) Atender asuntos personales, hasta por doce días al año, en los casos siguientes:
  1. La muerte del padre o de la madre;
  2. La muerte del hijo(s);
  3. Matrimonio por única vez;
  4. Viudez; o
  5. Cualquier otro que a juicio del superior jerárquico merezca concederla, con intervención del Sindicato.
- e) Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborales a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante;
- f) Iniciar los trámites para obtener su pensión por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez o pensión por cesantía en edad avanzada, de acuerdo con la LSSET. En este caso, se le concederá licencia con goce de sueldo por noventa días naturales, para que pueda atender debidamente los trámites respectivos, y
- g) Cumplir las licencias que emita el ISSET.

Adicionalmente, el Poder Ejecutivo, por conducto de la Secretaría de Administración, concederá licencias con goce de sueldo a los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato y las que acuerde el Secretario General del Sindicato con la propia Secretaría, para el desempeño de comisiones sindicales, sujetas a la duración de las mismas.

En las licencias con goce de sueldo que se otorguen, se respetarán las remuneraciones íntegras a las que tenga derecho el trabajador, salvo en las expedidas por el ISSET que se sujetarán a lo establecido en la LSSET y en el Reglamento de la LSSET.

II.- Sin goce de sueldo para:

- a) Desempeñar cargos de elección popular;
- b) Disfrutar de días hábiles acorde a su antigüedad laboral:
  1. Hasta por veinte días hábiles al año, a quienes tengan de seis meses a un año de antigüedad;
  2. Hasta por treinta días hábiles al año, a quienes tengan de uno a tres años de antigüedad;
  3. Hasta por cincuenta días hábiles al año, a quienes tengan de tres a cinco años de antigüedad;
  4. Hasta por cien días hábiles al año, a los que tengan una antigüedad de cinco a diez años, y
  5. Hasta por doscientos treinta días hábiles al año, a los que tengan una antigüedad mayor de diez años.

**ARTÍCULO 86.-** La antigüedad será computada tomando en consideración la del centro de trabajo en que actualmente esté prestando sus servicios; cuando a un trabajador le sea autorizada una licencia sin goce de sueldo, dicho tiempo de separación no se computará como de servicio efectivo; sin embargo, al reanudar sus servicios se tomará en cuenta la antigüedad generada previamente al otorgamiento de la licencia.

Una vez concedida la licencia sin goce de sueldo, el trabajador no podrá renunciar a ella, salvo que la Entidad Pública lo autorice o la circunstancia laboral así lo requiera.

**ARTÍCULO 87.-** En ningún caso, las licencias con goce o sin goce de sueldo, se concederán en periodos inmediatos a vacaciones.

**ARTÍCULO 88.-** Se entiende por días económicos, el derecho que tienen los trabajadores de inasistir con goce de sueldo a sus labores, hasta por trece días al año como máximo, para la atención de sus asuntos particulares de urgencia, en el entendido de que se autorizarán por el jefe inmediato superior de que se trate, no excediendo de dos días consecutivos. Los días económicos a que se refiere el párrafo anterior, se utilizarán independientemente del día de la semana, en ningún caso los días económicos se concederán en periodos inmediatos a vacaciones.

Los días económicos no disfrutados, se pagarán en la segunda quincena del mes de febrero del año siguiente.

**ARTÍCULO 89.-** El trabajador que requiera una licencia con o sin goce de sueldo, deberá solicitarla por escrito al titular de la unidad a la que esté adscrito para su trámite correspondiente ante el área administrativa o su equivalente; además, las licencias con goce de sueldo que excedan de doce días, deberán llevar el visto bueno del Secretario General del Sindicato, para su procedencia y podrá disfrutarla a partir de la fecha que le sea autorizada. La autorización será por parte de quien determine el titular de la Entidad Pública.

Las que se requieran para el desempeño de cargos o comisiones sindicales serán solicitadas por el Secretario General del Sindicato directamente a la Secretaría de Administración.

Las licencias con y sin goce de sueldo que se soliciten en los términos del presente Capítulo, deberán resolverse en un término no mayor de diez días hábiles contados a partir del día siguiente de la fecha en que se reciba la solicitud.

**ARTÍCULO 90.-** El derecho al disfrute de las licencias a que se refieren estas Condiciones, se ejercerá en cada año natural y se podrán solicitar para gozarlas continua o discontinuamente, en los términos y con las modalidades que se establezcan en este Capítulo y en caso de no disfrutarlas, tampoco podrán disfrutarse interinamente por otro servidor público.

Para obtener la prórroga de una licencia sin goce de sueldo, los trabajadores deberán solicitarla cuando menos quince días naturales antes del vencimiento de la licencia que estén gozando.

**ARTÍCULO 91.-** Los trabajadores que al presentarse el periodo de vacaciones estuvieran disfrutando la licencia médica expedida por el ISSET, tendrán derecho a que esas vacaciones se les concedan una vez concluida su licencia.

En el caso de que un trabajador sufra un accidente o enfermedad calificada al encontrarse gozando de periodo vacacional y le sea expedida una licencia médica por el ISSET, tendrá derecho a que se recorran los días del periodo vacacional que tenga amparado con la incapacidad, siempre y cuando dicha licencia se presente en su centro de trabajo a más tardar dentro de las 72 horas posteriores a su expedición.

En el caso de que el trabajador estuviera disfrutando sus vacaciones y se diera el fallecimiento del padre, madre, hijo o en caso de viudez, tendrá derecho a que se recorran los días del periodo vacacional.

#### CAPÍTULO XIV

#### DE LOS INGRESOS, REINGRESOS, CAMBIOS Y PERMUTAS

**ARTÍCULO 92.-** Ingreso es el inicio de la prestación de los servicios que el trabajador realiza en la Entidad Pública, previa satisfacción de los requisitos señalados en el artículo 7 de estas Condiciones.

Reingreso es cuando un trabajador se reincorpora al servicio antes de 180 días de haberlo interrumpido o en su caso después de haber disfrutado de una licencia con o sin goce de sueldo o una licencia por incapacidad que extienda el ISSET.

**ARTÍCULO 93.-** El ingreso entre otras causas, podrá efectuarse:

- I. En puestos que sean de pie de rama, esto es, los de nueva creación o que resulten de un movimiento promocional, y
- II. En plazas vacantes, contempladas en el presupuesto, originadas por renuncia, cese, jubilación, pensión, muerte o cualquiera que sea el caso.

El reingreso, entre otras causas, podrá efectuarse:

- I. Cuando un trabajador se reincorpora al servicio antes de 180 días de haberlo interrumpido;
- II. Por reinstalación del trabajador en cumplimiento a un laudo o sentencia de autoridad competente;
- III. Por reincorporación al servicio después de haber disfrutado una licencia con o sin goce de sueldo, licencia médica por incapacidad temporal, entre otras, y
- IV. Por cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 115 de las presentes Condiciones.

**ARTÍCULO 94.-** La ocupación de plazas existentes, las que sean de pie de rama, de nueva creación y las vacantes; así como las de obra o tiempo determinado cuyas percepciones se paguen mediante lista de raya será cubierta en un 50 por ciento libremente por la Entidad Pública,

y el restante cincuenta por ciento, por los candidatos que proponga el Sindicato con base en su representatividad; con excepción de las vacantes que se produzcan en los casos de muerte, pensión y renuncia de cualquier índole, en cuyos casos corresponderá el 100 por ciento al Sindicato al que haya estado agremiado el trabajador; siempre que la necesidad del servicio y funcionalidad de las Entidades, así lo requieran.

Cuando un trabajador renuncie al Sindicato y quede vacante la plaza, corresponderá al último Sindicato al que haya estado agremiado el trabajador proponer la ocupación de la misma.

Los candidatos que propongan las Entidades Públicas, tendrán el visto bueno del Sindicato que corresponda.

Los aspirantes para ocupar dichos puestos, deberán reunir los requisitos señalados en el Catálogo General de Puestos que les sean aplicables, sin perjuicio de lo que establecen estas Condiciones.

**ARTÍCULO 95.-** En los ingresos y reintegros, después de seis meses un día de servicios ininterrumpidos, el trabajador podrá solicitar los derechos que por concepto de antigüedad establecen estas Condiciones.

**ARTÍCULO 96.-** Los trabajadores sólo podrán ser cambiados de su área de adscripción por los siguientes casos:

- I. Por reorganización de los servicios;
- II. Por movimiento escalafonario;
- III. Por encontrarse en inminente peligro su vida;
- IV. Por enfermedad, previo dictamen médico del ISSET;
- V. Por desaparición del centro de trabajo;
- VI. Por permuta debidamente autorizada;
- VII. Como sanción que le fuere impuesta;
- VIII. Por fallo del Tribunal;
- IX. A petición de los trabajadores, y
- X. Cuando un trabajador sufra un accidente o enfermedad profesional y quede imposibilitado para desempeñar el trabajo que tenía asignado, para que de ser posible, se le dé otra ocupación de acuerdo a sus aptitudes.

**ARTÍCULO 97.-** Todo cambio de adscripción o traslado será notificado al trabajador con diez días de anticipación a la fecha que debe presentarse, así como al Sindicato.

**ARTÍCULO 98.-** Las vacantes que se susciten por aplicación de los artículos anteriores, se cubrirán en los términos establecidos en las presentes Condiciones.

**ARTÍCULO 99.-** Se entenderá por permuta al cambio voluntario que hacen dos trabajadores en los puestos definitivos y en virtud de un convenio aprobado por la Entidad Pública y con la intervención del Sindicato, la cual será en observancia de las presentes Condiciones.

**ARTÍCULO 100.-** Las permutas solo procederán, cuando los permutantes no rebasen su nivel de puesto, de conformidad con los catálogos que les sean aplicables.

CAPÍTULO XV

DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PARA PREVENIRLOS

**ARTÍCULO 101.-** Son riesgos de trabajo, los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en el ejercicio de ellas y se regirán por lo establecido en los artículos 55 de la Ley; así como 58 y 61 fracción I de la LSSET.

**ARTÍCULO 102.-** Accidente de trabajo, es toda lesión física o psíquica que origine perturbación permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la pérdida de la vida, producida repentinamente en ejercicio laboral o como consecuencia de éste, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, quedando incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al centro de trabajo y de éste a aquel.

**ARTÍCULO 103.-** Enfermedad profesional, es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, del medio en que se ve obligado a trabajar y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional, psíquica permanente o transitoria, que puede ser originada por agentes físicos, mecánicos, químicos, o biológicos e infectocontagiosos.

Para los efectos de este Capítulo, se aplicará la tabla de enfermedades Profesionales que señale la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo respectivo.

**ARTÍCULO 104.-** Cuando los riesgos se producen pueden ocasionar:

- I. La muerte;
- II. Incapacidad total permanente;
- III. Incapacidad parcial permanente, y
- IV. Incapacidad temporal.

**ARTÍCULO 105.-** Incapacidad total permanente, es la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes, que imposibiliten a una persona para desempeñar trabajo por el resto de su vida.

**ARTÍCULO 106.-** Incapacidad parcial permanente, es la disminución de las facultades o aptitudes para trabajar.

**ARTÍCULO 107.-** Incapacidad temporal, es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibiliten parcial o totalmente a un trabajador, para desempeñar sus labores por algún tiempo.

**ARTÍCULO 108.-** Al ocurrir un riesgo de trabajo, las Entidades Públicas proporcionarán de inmediato la atención necesaria y avisarán en su caso al servicio médico de ISSET, el cual de no estar en posibilidad de proporcionar atención médica de urgencia y no existan servicios médicos de ISSET, en el lugar en que haya ocurrido el riesgo, las Entidades Públicas cubrirán el importe de la atención que el trabajador hubiere pagado por su cuenta, en un lapso de 72 horas, previa comprobación.

**ARTÍCULO 109.-** Al ocurrir un accidente de trabajo el jefe de la unidad administrativa, enviará inmediatamente al área de Recursos Humanos de la Entidad Pública correspondiente, el acta circunstanciada que al efecto se levante, así como los certificados médicos que se recaben al realizarse el riesgo.

El acta que se refiere en el párrafo inmediato anterior, se formulará una vez conocido el evento, entregándose una copia a la representación sindical y otra al trabajador accidentado, así mismo

se turnará copia a la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene y al ISSET, en los términos establecidos en la LSSET.

El área administrativa de la Entidad Pública donde labore el trabajador accidentado deberá enviar el acta correspondiente al ISSET dentro de los tres días siguientes de haber ocurrido el accidente, en caso de no hacerlo se incurrirá en las sanciones previstas en las disposiciones aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

**ARTÍCULO 110.-** Para los efectos del artículo anterior los jefes de las unidades administrativas, con intervención de la representación sindical, levantarán el acta respectiva, que contendrá los siguientes datos:

- I. Datos generales del accidentado;
- II. Puesto, código funcional, clave, sueldo y adscripción;
- III. Jornada y horario del trabajo asignado;
- IV. Día, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió el accidente;
- V. Declaraciones de testigos presenciales del accidente si los hubiere;
- VI. Lugar al que fue trasladado el accidentado;
- VII. Nombre, domicilio y grado de parentesco del familiar a quien se comunicó el accidente;
- VIII. Informe y elementos que se disponga para fijar las circunstancias del accidente;
- IX. Autoridad que tomó conocimiento del accidente en su caso, y
- X. Todos aquellos elementos necesarios para determinar las causas del accidente.

**ARTÍCULO 111.-** La Entidad Pública apoyará en el trámite ante el ISSET, para el pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes en caso de riesgo de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la LSSET.

**ARTÍCULO 112.-** Para los efectos de las indemnizaciones que correspondan a los trabajadores por riesgo de trabajo que sufran, se observarán las disposiciones relativas de la LSSET y lo establecido por el artículo 8 de la Ley.

**ARTÍCULO 113.-** La clasificación de la profesionalidad de los accidentes y enfermedades, se registrará por lo dispuesto en los artículos 59 y 60 de la LSSET.

**ARTÍCULO 114.-** En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones consignadas en las disposiciones del artículo 61 de la LSSET, así como el artículo 57 de su Reglamento.

**ARTÍCULO 115.-** En el caso de que el trabajador por motivo de su trabajo, sufra una disminución de sus facultades físicas o mentales, se le incapacitará conforme a lo establecido por la LSSET, con el fin de que a su retomo pueda continuar desempeñando en forma eficiente el empleo que ocupa.

Si este no pudiere retornar con las mismas habilidades en las que se venía desempeñando por consecuencia del accidente de trabajo, la Entidad Pública podrá otorgarle alguna comisión o empleo que esté al alcance de sus facultades o en su defecto será indemnizado conforme a derecho.

**ARTÍCULO 116.-** La Secretaría de Administración y el Sindicato, con base en su grado de representatividad, integrarán la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene, en los términos que se establezcan en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco.

La Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene emitirá las medidas tendientes a disminuir y prevenir riesgos de trabajo, promoviendo la determinación de las áreas de riesgos nocivo-peligrosas.

Consecuentemente y respecto de los párrafos anteriores, en los reglamentos, manuales y demás instrumentos que emita la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene, se comprenderán las disposiciones que en materia de riesgos de trabajo sean aplicables.

**ARTÍCULO 117.-** Los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos en los siguientes casos:

- I. Los de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del puesto, para comprobar que cuentan con buena salud y aptitud para el puesto, siendo requisito indispensable;
- II. Cuando se presuma que han contraído alguna enfermedad contagiosa, o que se encuentren incapacitados física o mentalmente para el trabajo;
- III. Cuando se observe que algún trabajador ocurre a sus labores en estado de embriaguez, o bajo la influencia de narcóticos, drogas, enervantes o sustancias médicas;
- IV. A solicitud del interesado, de la Entidad Pública o del Sindicato, a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional;
- V. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, se podrá ordenar la realización de exámenes médicos periódicos, y
- VI. Cuando a juicio de la Entidad Pública, el trabajador presente con demasiada frecuencia incapacidades médicas.

**ARTÍCULO 118.-** En los casos de las fracciones III y IV del artículo anterior, los jefes de las unidades administrativas estarán facultados para ordenar que se practiquen los exámenes por médicos oficiales, o particulares a falta de aquellos.

**ARTÍCULO 119.-** Los trabajadores que presten sus servicios en áreas nocivo-peligrosas, de alto o mediano riesgo, además de tener el derecho a que se refiere el artículo 78 de estas Condiciones, tendrán derecho al pago de un 15% en mediano riesgo y un 20% en alto riesgo, sobre el sueldo base.

## CAPÍTULO XVI

### DE LOS PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

**ARTÍCULO 120.-** Los premios, estímulos y recompensas a que tendrán derecho los trabajadores serán los siguientes:

- I. Medallas;
- II. Diplomas o constancias;
- III. Notas buenas;
- IV. Menciones honoríficas;
- V. Recompensas y estímulos económicos, y
- VI. Vacaciones extraordinarias.

**ARTÍCULO 121.-** La Entidad Pública podrá organizar festivales y efectuar sorteos gratuitos en beneficio de los trabajadores y del mismo modo, conceder eventos especiales si lo ameritan.

**ARTÍCULO 122.-** Se otorgarán medallas conmemorativas a los trabajadores activos con motivo de su antigüedad, de acuerdo con los Lineamientos del Programa de Estimulo Económico por

Antigüedad del Gobierno del Estado de Tabasco vigente, al cumplir años de servicios prestados; así como un pago de conformidad con la tabla siguiente:

| ANTIGÜEDAD | PAGO         |
|------------|--------------|
| 15 AÑOS    | \$ 5,135.00  |
| 20 AÑOS    | \$ 5,785.00  |
| 25 AÑOS    | \$ 6,890.00  |
| 30 AÑOS    | \$ 8,970.00  |
| 35 AÑOS    | \$ 10,010.00 |
| 40 AÑOS    | \$ 13,910.00 |
| 45 AÑOS    | \$ 20,410.00 |
| 50 AÑOS    | \$ 24,310.00 |
| 55 AÑOS    | \$ 24,310.00 |
| 60 AÑOS    | \$ 24,310.00 |

**ARTÍCULO 123.-** Los diplomas o constancias, son estímulos que otorga la Entidad Pública a sus trabajadores, conjuntamente con las medallas y el pago a que se refiere al artículo anterior y cuando existan causas que así lo ameriten.

**ARTÍCULO 124.-** Las notas buenas, son los estímulos y reconocimientos que por escrito otorgará la Entidad Pública a sus trabajadores, con copia a su expediente personal, al delegado sindical o al Comité Ejecutivo del Sindicato y se concederán en los siguientes casos:

- I. Por puntualidad y asistencia en un año natural;
- II. Por asidua permanencia en el trabajo;
- III. Por esmero, eficacia y productividad en el desempeño del trabajo, y
- IV. Por colaboración en trabajos extraordinarios al de su función, que representen incrementos en la productividad de la Entidad Pública.

En el mes de octubre de cada año la Entidad Pública correspondiente informará a la representación sindical de todos aquellos trabajadores que hayan obtenido notas buenas. Una nota buena dará derecho a la cancelación de una nota mala.

**ARTÍCULO 125.-** La mención honorífica es el reconocimiento que por escrito otorga la Entidad Pública al trabajador por los servicios prestados, la cual contendrá copia para su expediente personal y se concederá en los siguientes casos:

- I. Por señalado esmero, eficacia y productividad en el desempeño de las labores;
- II. Por acumular cuatro notas buenas en un año calendario;
- III. Por iniciativas que redunden en un incremento de productividad en el servicio, y
- IV. Por intensa labor social llevada a cabo, sin que con ello se afecte la productividad.

**ARTÍCULO 126.-** Las recompensas económicas, comprenden la concesión de gratificaciones en efectivo, como retribución por la elaboración de trabajos especiales, estudios o investigaciones científicas de utilidad para las Entidades Públicas, de conformidad con la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y con la normatividad que al efecto emita la Entidad Pública competente.

**ARTÍCULO 127.-** Los estímulos económicos, son los que podrán otorgar las Entidades Públicas a sus trabajadores por asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, de conformidad con la normatividad que al efecto emita la Entidad Pública competente.

**ARTÍCULO 128.-** Las vacaciones extraordinarias, son los estímulos que concede la Entidad Pública a sus trabajadores, consistentes en ocho días de descanso extraordinario, siempre y cuando en el término de un año calendario no hayan incurrido en inasistencias a sus labores.

Previo al disfrute de este derecho el trabajador realizará su solicitud por escrito en el momento que considere necesario.

Se conviene que los días otorgados no serán pagaderos, ni computados para efectos de la prima vacacional. Dicha prestación no podrá acumularse con ninguna otra.

## CAPÍTULO XVII DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 129.-** Las sanciones que se aplicarán a los trabajadores en sus respectivos casos, además de las que señala el artículo 23 de la Ley, serán las siguientes:

- I. Amonestaciones verbales;
- II. Extrañamientos;
- III. Notas malas;
- IV. Suspensiones en sueldo y funciones hasta por ocho días, y
- V. Remoción de unidad administrativa a centro de trabajo distinto.

La aplicación de las medidas disciplinarias mencionadas, se hará hasta en tanto sea comprobada la irregularidad en los términos previstos en los artículos 24 de la Ley y 23, 24, 25 y 26 de estas Condiciones. Se sujetará además a las siguientes reglas:

- A. Se impondrán sin perjuicio de los casos de reincidencia, en cuyo evento se estará a la diversa correctiva señalada en este capítulo.
- B. En todo caso, si la conducta específica del trabajador encuadra dentro de los supuestos del artículo 20 de la Ley, se estará a lo dispuesto por ésta, y
- C. En ningún caso al trabajador infractor se le podrán aplicar dos sanciones por la misma causa.

**ARTÍCULO 130.-** Se entiende por amonestación verbal, la observación de palabra y en privado que haga el jefe inmediato al trabajador infractor, a efecto de que omita volver a incurrir en otra violación a estas Condiciones, ante la representación sindical.

**ARTÍCULO 131.-** Se entiende por extrañamiento, la observación que se haga por escrito al trabajador y aplique el jefe de la unidad administrativa de la Entidad Pública, a la que esté adscrito el trabajador, con copia a su expediente personal y al Sindicato.

**ARTÍCULO 132.-** Se entiende por nota mala, la constancia por demérito que se le imponga al trabajador infractor y aplique el jefe de la unidad administrativa de la Entidad Pública, a la que esté adscrito, con copia a su expediente personal y al Sindicato.

**ARTÍCULO 133.-** A excepción de los casos de suspensión, remoción y terminación de los efectos del nombramiento a que se refieren los artículos correspondientes de este capítulo, las violaciones a las obligaciones y la ejecución de prohibiciones contenidas en estas Condiciones, darán lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias citadas, conforme a los siguientes lineamientos:

- I. Amonestación verbal, cuando se incurra por primera vez en la irregularidad, y
- II. Extrañamiento en la primera reincidencia.

Lo anterior, sin perjuicio de que por la gravedad de la irregularidad o infracciones cometida por el trabajador, o la reincidencia por más de dos ocasiones, haga procedente la aplicación de alguna de las causales de cese previstas en la Ley.

**ARTÍCULO 134.-** Se aplicará una nota mala a los trabajadores en caso de reincidencia a las conductas prohibidas por las fracciones I y III del artículo 71 de estas Condiciones y además cuando:

- I. Se presenten a sus labores cinco veces en un mes, después de los quince minutos de tolerancia, concedidas para ellos, pero antes de los treinta siguientes a la hora de entrada; y
- II. Incurran en faltas injustificadas de asistencia discontinuas, que no excedan de tres días en el término de un mes, sin perjuicio de no cubrirse los salarios por los días no laborados.

Las notas malas serán permanentes en el expediente del trabajador que dé lugar a su aplicación y sólo se cancelarán conforme a lo dispuesto en el artículo 124, último párrafo, de estas Condiciones.

**ARTÍCULO 135.-** Las suspensiones se aplicarán acorde a lo que determine el área administrativa correspondiente, la cual se guiará por lo establecido en el artículo 129 de estas Condiciones, valorando la conducta del trabajador, pudiendo ser hasta por un máximo de ocho días y entrarán en las causales establecidas en los artículos 70 y 71 de estas Condiciones.

Previamente a la aplicación de la medida, se escuchará al trabajador afectado y a la representación sindical, en los términos del artículo 21 de la Ley. La suspensión se comunicará a la unidad administrativa de la Entidad Pública donde está adscrito el trabajador. Asimismo, procederá la suspensión en los siguientes casos:

- I. Un día de suspensión sin goce de sueldo, cuando el trabajador se ausente de sus labores dentro de su jornada, sin el permiso correspondiente;
- II. Un día de suspensión, por cada cuatro retardos mayores en que incurra el trabajador en el término de un mes, siempre que hubiese prestado sus servicios esos días con autorización expresa del jefe del centro de trabajo correspondiente; y
- III. Un día de suspensión, por cada seis retardos menores en que incurra el trabajador en el término de un mes.

**ARTÍCULO 136.-** Las remociones a unidad administrativa o centro de trabajo distinto, se efectuarán con el objeto de mantener la disciplina y el buen desarrollo del trabajo, en los casos de reincidencia en la violación a las fracciones V y VII del artículo 70, y a la fracción VII del artículo 71 de estas Condiciones.

**ARTÍCULO 137.-** Además de lo previsto en la Ley, se configurarán causales para el cese de los efectos del nombramiento del trabajador, según corresponda, cuando incurra en violaciones a los siguientes artículos de estas Condiciones:

- I. El artículo 70, fracción IV, si se configuran actos de injuria o violencia y respecto de la fracción VIII del mismo precepto;
- II. El artículo 71, fracciones II; IX; XI; XII; XIV; y XXIII, y
- III. En caso de reincidencia en la violación a los artículos 70, fracción VIII y 71, fracción XX.

**ARTÍCULO 138.-** Las sanciones se aplicarán con independencia de la procedencia de las disposiciones que en materia de responsabilidades administrativas tengan los servidores públicos, así como la consignación que en su caso proceda por delitos que se hayan cometido.

ARTÍCULO 139.- La revisión salarial se realizará cada año en el mes de mayo. Las Condiciones, una vez que entran en vigor, se revisarán a los dos años en el mes de agosto siguiente. Ambas revisiones se realizarán en coordinación con el Sindicato Mayoritario.

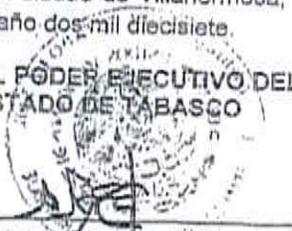
TRANSITORIOS

PRIMERO. Las presentes reformas a las Condiciones Generales de Trabajo entrarán en vigor a partir de la fecha de su depósito en el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 77, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.

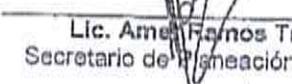
SEGUNDO. Las Entidades Públicas proveerán lo necesario para el estricto cumplimiento de las presentes Condiciones; así mismo harán del conocimiento del Sindicato, de reglamentos, circulares y disposiciones que en materia laboral emitan, como medida para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Dado en la ciudad de Villahermosa, capital del Estado de Tabasco, a los doce días del mes de enero del año dos mil diecisiete.

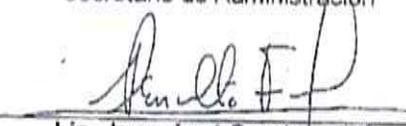
POR EL PODER EJECUTIVO DEL  
ESTADO DE TABASCO

  
Lic. Arturo Núñez Jiménez  
Gobernador Constitucional del Estado  
de Tabasco

  
Lic. Gustavo Rosario Torres  
Secretario de Gobierno

  
Lic. Amel Ramos Troconis  
Secretario de Planeación y Finanzas

  
Lic. Bertín Miranda Villalobos  
Secretario de Administración

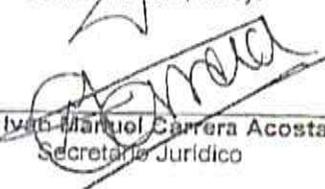
  
Lic. Juan José Peralta Focil  
Coordinador General de Asuntos  
Jurídicos

POR EL COMITÉ EJECUTIVO

  
Lic. René Ovando Olán  
Secretario General

  
Lic. José Luis Hernández Hernández  
Secretario del Interior

  
Lic. José Atila S. Padua González  
Secretario del Trabajo

  
Lic. Iván Manuel Carrera Acosta  
Secretario Jurídico

COPIA CERTIFICADA

X

EN LA CIUDAD DE VILLAHERMOSA, CAPITAL DEL ESTADO DE TABASCO SIENDO LAS 15:00  
 HORAS DEL DIA 01 DE Febrero DEL AÑO DOS MIL 17, EL  
 USCRITO LIC Mosibí Pérez Aguilar SECRETARIO GENERAL  
 DE ACUERDOS DE ESTE TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO, TIENE A BIEN  
 ..... CERTIFICAR .....  
 QUE LAS PRESENTES COPIAS FOTOSTÁTICAS SIMPLES CONSTANTE DE 36  
 COPIAS ÚTILES SON COPIA FIEL Y EXACTAS SACADAS DE las Condiciones  
Generales de Trabajo del BS-01/1990  
SUTSET. --- --- --- QUE TUVE A LA  
 MANO, LA CUAL FIRMO Y SELLO PARA CONSTANCIA ..... CONSTE ..... DOY FE .....

SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS



Unidad de Asuntos  
Sindicales

Estimado compañero:

Tienes en tus manos un instrumento legal que concentra nuestros deberes pero sobre todo, los extensos beneficios y prestaciones que te corresponden como trabajador de base Orgullosamente SUTSET. Estas Condiciones Generales de Trabajo son producto de la historia y trayectoria de gestión permanente de esta organización sindical siempre velando por los intereses de la base trabajadora; contiene, en principio, los parámetros mínimos de Ley, en otros casos se incluyen prestaciones ya enriquecidas, pero en su mayoría, se trata de muchos beneficios adicionales que se consagran como prestaciones extralegales conquistadas en los más de 26 años de este sindicato. La amplia experiencia de esta organización, la firme convicción y determinación de impulsar una gestión inquebrantable para mejorar la calidad de vida de sus agremiados y sus familias, y desde luego, la voluntad y buen ánimo del Gobierno del Estado, han confluído de manera positiva y productiva para materializar este valioso documento que te garantiza certeza jurídica, y sobre todo, estabilidad laboral. Tu lealtad a esta organización es la energía que nos mueve a seguir adelante. Sigamos estrechando los lazos de unidad y la solidaridad, como fortaleza de esta gran organización, que seguramente nos permitirá mantener los logros conquistados, mejorarlos y alcanzar otros más.

Te invito a leerlas y conocer más de ellas.

**¡PORQUE JUNTOS SOMOS MÁS,  
JUNTOS SOMOS ORGULLOSAMENTE SUTSET!**



**SUTSET**

**Lic. René Ovando Olán.**  
Secretario General

**“Porque Juntos somos más, Juntos  
somos Orgullosamente SUTSET”**



**SUTSET**

**“POR TABASCO Y NUESTROS DERECHOS  
POR EL COMITE EJECUTIVO ESTATAL”**