

INDICE

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
PODER EJECUTIVO**

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPITULO II
DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN**

**CAPITULO III
DE LOS NOMBRAMIENTOS**

**CAPITULO IV
DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

**CAPITULO V
DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

**CAPITULO VI
DE LOS SALARIOS**

**CAPITULO VII
DE LA JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO**

**CAPITULO VIII
DE LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO**

**CAPITULO IX
DE LA INTENSIDAD, CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO**

**CAPITULO X
DE LA CAPACITACION Y ESCALAFON**

**CAPITULO XI
DE LAS OBLIGACIONES DEL EJECUTIVO Y ENTIDADES**

**CAPITULO XII
DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

**CAPITULO XIII
DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS**

**CAPITULO XIV
DE LOS INGRESOS, REINGRESOS, CAMBIOS Y PERMUTAS**

**CAPITULO XV
DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PARA PREVENIRLOS**

**CAPITULO XVI
DE LOS PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS**

**CAPITULO XVII
DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

TRANSITORIOS.

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1: El presente ordenamiento tiene por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo, entre El Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, y sus dependencias precisadas en el artículo 26 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Órganos Desconcentrados, Organismos Descentralizados **y las Entidades Públicas consideradas en el artículo 1 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado en el ámbito de su competencia.** En cuanto a sus relaciones con los trabajadores de base agremiados al sindicato, siendo de observancia obligatoria para estos y para el sindicato, con excepción de los trabajadores de confianza, de conformidad con lo dispuesto en el Título Cuarto, Capítulo II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ARTÍCULO 2: Se denominará para los efectos de este ordenamiento:

1. **El Ejecutivo:** al C. Gobernador Constitucional del Estado;
2. **Entidad Pública:** a las citadas en el artículo primero de éstas condiciones, cualquiera de las dependencias, Órganos desconcentrados y Descentralizados del Poder Ejecutivo;
3. **Sindicato:** al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco;
4. **La ley.-** a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco;
5. **Tribunal:** Al H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco;
6. **“Condiciones”:** a estas Condiciones Generales de Trabajo;
7. **Reglamento de Escalafón:** al ordenamiento Escalafonario de los trabajadores de Base agremiados al Sindicato;
8. **Reglamento de la Comisión de Seguridad e Higiene:** al ordenamiento de la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene;
9. **Reglamento de Capacitación:** al ordenamiento de la Comisión Central Mixta de Capacitación;
10. **Reglamento de Control, estímulo, asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo:** al Reglamento que regula la productividad, la eficacia y la eficiencia de los trabajadores de base afiliados al SUTSET, en el desempeño de las funciones que tienen encomendadas;
11. **ISSET:** al Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco;
12. **Trabajadores :** a los trabajadores de base agremiados al sindicato;
13. **Puesto:** a la unidad laboral impersonal, compuesta por el conjunto de tareas, atribuciones, responsabilidades y requisitos de ocupación;
14. **Plaza:** al número de veces que se repite un puesto; y
15. **Viáticos y Gastos de Camino:** A las tarifas enmarcadas en el Manual de Normas Presupuestarias para la Administración Pública del Estado de Tabasco.

Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco

ARTÍCULO 3.- Son trabajadores: los trabajadores de base agremiados al Sindicato, de conformidad con lo establecido en el artículo 4º. de la Ley.

ARTÍCULO 4.- La relación laboral del Ejecutivo, y Entidades, con sus trabajadores, se regirán por la Ley, estas “Condiciones” y se aplicarán en lo previsto, 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 5.- Para los efectos de las presentes “Condiciones”, el Ejecutivo y Entidades, estará representado indistintamente, por los titulares de las dependencias o por los funcionarios en quienes se deleguen por escrito dichas atribuciones, y los trabajadores por el Secretario General o por el Secretario de trabajo y conflictos, o en su defecto cualquier miembro que designe el Secretario General del Sindicato.

ARTÍCULO 6.- La intervención Sindical a la que se refieren estas “Condiciones”, consistirá en la defensa que el Sindicato haga de sus agremiados, por su representante, quien podrá aportar pruebas, las cuales serán tomadas en cuenta para resolver cada caso con justicia y equidad, dentro de los lineamientos y disposiciones legales aplicables, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para intervenir directamente.

ARTÍCULO 7.- Las disposiciones del Ejecutivo y Entidades que se emitan con posterioridad a que el Sindicato intervenga en defensa de sus agremiados con motivo del artículo anterior, podrán ser impugnadas a solicitud del 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. El Ejecutivo y Entidades 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 afectara su percepción salarial, hasta en tanto se resuelva su situación laboral.

**CAPITULO II
DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN**

ARTÍCULO 8.- Quienes pretendan ingresar al servicio del Ejecutivo y Entidades como trabajadores de base Sindicalizados, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Presentar solicitud en forma oficial que al efecto determine el Poder Ejecutivo y el SUTSET, de conformidad con el perfil requerido para el puesto;
- II. Tener 16 años cumplidos;
- III. Los varones mayores de 18 años, deberán acreditar que han cumplido o que están cumpliendo con el Servicio Militar Nacional;
- IV. Ser de Nacionalidad Mexicana. Sólo podrán admitirse extranjeros, en los casos previstos en el artículo 4º de la Ley;
- V. No estar inhabilitado para el ejercicio del Servicio Público por resolución de autoridad competente;
- VI. No haber perdido sus derechos Sindicales.

ARTÍCULO 9.- Los trabajadores especializados, además de cumplir con los requisitos comunes, acreditarán que tienen los conocimientos y práctica necesarios para desempeñar el puesto al que aspiran, sustentarán el examen a prueba, o presentaran Diploma o constancia debidamente autorizada, cuando así lo señale el Reglamento de Escalafón.

En los casos de las propuestas dadas por el Sindicato, este revisará los contenidos y resultados de los exámenes y los valorará; en su caso el sindicato, podrá solicitar a la autoridad la rectificación de los mismos y ambos resolverán lo conducente.

ARTÍCULO 10.- Los trabajadores profesionales, además de los requisitos comunes, deberán presentar cédula profesional, expedida por la Dirección General de Profesiones.

ARTÍCULO 11.- Cuando un aspirante hubiese cumplido con los requisitos y se le haya designado para ocupar el puesto correspondiente o la propuesta sea aprobada, se confirmará el nombramiento y acreditará su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

**CAPITULO III
DE LOS NOMBRAMIENTOS**

ARTÍCULO 12.- El nombramiento por escrito es el instrumento jurídico, que formaliza las relaciones de trabajo entre las Entidades y los trabajadores a su servicio.

El nombramiento será expedido por la Subsecretaría de Administración de la Secretaría de Administración y Finanzas en el Estado, dentro de los setenta y cinco días posteriores a la integración técnica del expediente y a petición del trabajador.

ARTÍCULO 13.- Los extranjeros, independientemente de satisfacer los requisitos de ingreso antes señalados, deberán acreditar su correcta calidad migratoria y que se encuentran autorizados por la Secretaría de Gobernación, para el desempeño de actividades remuneradas. Los profesionistas comprobarán que cuentan con la autorización de la dependencia competente, para ejercer la profesión de que se trate.

ARTÍCULO 14.- Los nombramientos deberán 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 de adscripción;
- IV. Clave Presupuestaria de la Plaza;
- V. Horario de trabajo; y
- VI. Domicilio particular del trabajador.

ARTÍCULO 15.- El carácter de los nombramientos podrá ser:

- I. De base;
- II. Por obra determinada o tiempo determinado.

Son trabajadores de base sindicalizados, los que prestan servicios permanentes a cualquier Entidad, consignado especialmente en el presupuesto de egresos.

Son trabajadores por obra determinada o tiempo determinado, los que por medio de contratos realizan una función específica, que no tiene carácter permanente, concluida la cual se extingue la relación de trabajo, derechos y prestaciones que correspondan.

Se entenderá por Interinato, el tiempo determinado para cubrir las ausencias de los puestos vacantes en

plaza de base Sindicalizados que no exceda de seis meses.

**CAPITULO IV
DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

ARTÍCULO 16.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

ARTÍCULO 17.- Son causas de suspensión temporal de los efectos del Nombramiento las señaladas en el artículo 19 de la Ley.

ARTÍCULO 18.- Son causas de suspensión temporal de la relación laboral:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa que implique un riesgo o peligro para las personas que trabajan con él, debiendo existir dictamen médico expedido por el ISSET.
- II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, o el arresto impuesto por la autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose de arresto, el tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador. 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 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 absolutoria, el trabajador tiene cinco días hábiles contados a partir de que cause ejecutoria la misma, para reintegrarse a sus labores.
- III. Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes y se encuentren bajo investigación, podrán ser suspendidos mientras se practica la misma.

Los trabajadores en este caso, deberán entregar a la persona que se designe, la documentación, los fondos, valores o bienes, que tengan bajo su resguardo y quedaran obligados a proporcionar la información que se les solicite, así como hacer las aclaraciones pertinentes. Si concluida la investigación, no se les encuentra responsable de los hechos atribuidos, se les reinstalará de inmediato y se les cubrirán los salarios. Así mismo, deberá la dependencia o entidad expedir copia debidamente autorizada al trabajador y al sindicato de la resolución respectiva.

- IV. La incapacidad física temporal del trabajador cuando la misma derive de un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo y se determine así médicamente, en cuanto le inhabilite para desempeñar su trabajo de acuerdo con la Ley de ISSET.

**CAPITULO V
DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

ARTÍCULO 19.- Son causas de terminación de los efectos del nombramiento, las señaladas en el artículo 20 de la Ley, sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

ARTÍCULO 20.- Cuando un trabajador presente su renuncia, la Unidad Administrativa de la Entidad donde preste sus servicios, cotejará la firma que calce el 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 21.- Para la debida interpretación del artículo 20, Fracción I de la Ley, se entenderá por abandono de empleo:

- I. El hecho de que un trabajador falte al desempeño de sus labores, por más de cuatro días consecutivos, sin aviso ni causa justificada;
- II. Cuando un trabajador sin permiso ni causa justificada, acumule mas de cuatro faltas ,aún cuando no sean consecutivas, dentro de un término de 30 días; y
- III. Cuando un trabajador no reanude la asistencia a sus labores, sin previo aviso ni causa justificada, dentro de los cuatro días siguientes al término de un período 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;

La inasistencia de un trabajador que tenga bajo custodia fondos, valores o bienes de las Dependencias del Gobierno o de los servicios, siempre que la ausencia haya sido motivada por la comisión de algún delito contra los intereses encomendados a su cuidado.

ARTÍCULO 22.- Para el personal que labore en la jornada a que se refiere el artículo 44, Fracción IV de estas “Condiciones”, las faltas se computarán a razón de dos por cada inasistencia.

ARTÍCULO 23.- Se entiende por abandono de labores técnicas, el retiro injustificado o sin autorización de un trabajador, o la negligencia 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 personas, los bienes a su cargo o cause la suspensión o deficiencia de un área de trabajo.

ARTÍCULO 24.- Son labores técnicas las asignadas a aquellos trabajadores que ostenten Diplomas de Técnicos o auxiliar, así como los que sean perito en una ciencia, arte, oficio o industria, cuya función no puedan efectuar trabajadores que no tengan los conocimientos, la habilidad o experiencia necesaria.

ARTÍCULO 25.- La repetida inasistencia a las labores técnicas se configura cuando el trabajador deje de presentarse al desempeño de los mismos por más de tres días, aun no consecutivos, sin permiso o causa justificada dentro de un período de treinta días.

ARTÍCULO 26.- Se consideran provisionales, los nombramientos de los trabajadores que ocupen plazas vacantes, originadas por la suspensión de un trabajador, mientras se encuentre sujeto a procedimiento judicial.

ARTÍCULO 27.- Para dictar la baja de un trabajador por incapacidad permanente, física o mental, será necesario que el ISSET emita él o los dictámenes médicos que la comprueben, lo que se hará del conocimiento de la Comisión Auxiliar Mixta de Escalafón correspondiente, de la Entidad en que labore el trabajador.

ARTÍCULO 28.- Cuando un 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 este último 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 se firmará con los que en ella intervengan y con dos testigos de asistencia, debiéndose entregar en ese mismo acto una copia al trabajador y otra al representante sindical, quienes acusaran 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 precisara el objeto, fecha, hora y lugar determinado para la celebración de la diligencia.

ARTÍCULO 29.- La diligencia 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 diligencias, 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.

ARTÍCULO 30.- La inasistencia del trabajador o del representante sindical, debidamente notificados, no suspende ni invalida la diligencia, en su caso deberá hacerse constar en ella 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 31.- En el caso de levantamiento de Actas Administrativas por 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 afectado deberá esperar un plazo de siete días hábiles, antes de remitirla para su dictaminación, 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 afecto el Acta correspondiente 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 dictaminación. 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 entidad que levante el acta administrativa y resuelva mediante el procedimiento respectivo deberá remitir copia de la misma al Sindicato.

ARTÍCULO 32.- 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 que 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 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.

CAPITULO VI DE LOS SALARIOS

ARTÍCULO 33.- El sueldo o salario constituye la retribución total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones establecidas.

ARTÍCULO 34.- Los salarios de los trabajadores serán conforme a la Ley, y se asigne para cada puesto en los Tabuladores respectivos.

Los sueldos de los trabajadores se fijarán en los presupuestos de egresos y se nivelarán de acuerdo a la capacidad económica y financiera de la Entidad.

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 pagaran en la segunda quincena de diciembre.

ARTÍCULO 35.- El pago de los salarios se efectuará en los términos del artículo 37 de la Ley.

ARTÍCULO 36.- Las Dependencias Gubernamentales cubrirán los salarios devengados por los trabajadores, en la siguiente forma:

- I. A los que cobren con cargo a la partida específica del presupuesto de egresos respectivo, los días 15 y último de cada mes o por las vísperas si no fueran laborales estas fechas; y
- II. A los de obra determinada o tiempo determinado, el último día laborable de cada quincena.

ARTÍCULO 37.- 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 señale la Ley y estas "Condiciones".

ARTÍCULO 38.- Los trabajadores de base tendrán derecho a percibir al año de sueldo 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 39.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, equivalente a ochenta y cinco días de salario con todas sus prestaciones.

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.

El Aguinaldo se integrará de las siguientes prestaciones: despensa, canasta alimenticia, bono de puntualidad

ARTÍCULO 40.- Los trabajadores recibirán un pago adicional mensual por concepto de quinquenios laborados, de acuerdo a los 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 salarios base.

35 años a razón de cinco días de salario base.

40 años a razón de cinco días y medio de salario base.

ARTÍCULO 41.- Los salarios se cubrirán personalmente a los trabajadores o a sus apoderados legalmente acreditados, cuando existan causas que los imposibilite a cobrar directamente.

**CAPITULO VII
DE LA JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO**

ARTÍCULO 42.- Jornada de trabajo, es el número de horas en que el trabajador está obligado a laborar al servicio del Poder Ejecutivo, y Entidades, de acuerdo a la Ley, estas “Condiciones”, su nombramiento y las necesidades del servicio lo requieran.

Horario de trabajo, es el tiempo comprendido de una hora a otra determinada, durante el cuál, el trabajador en forma continua desarrolla sus funciones, en alguna de las jornadas de trabajo establecidas en estas “Condiciones” y de acuerdo a la Ley en sus artículos 25, 26, 27 y 28.

La permanencia y disposición del trabajador tiene por objeto la productividad, para que las funciones que desempeñe sean más eficientes y eficaces.

ARTÍCULO 43.- Las jornadas de trabajo serán: Diurna, nocturna, mixta y especial.

ARTÍCULO 44.- Las jornadas de trabajo se establecerán de la siguiente manera:

- I. La jornada diurna tendrá una duración máxima de siete horas, y estará comprendida entre las seis a las veinte horas.
- II. La jornada mixta tiene una duración máxima de siete horas, entre las trece horas y veintidós treinta horas.
- III. La jornada nocturna tiene una duración máxima 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 el salario 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.
- 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 del Poder Ejecutivo y Entidades, en las áreas que se requieran, cumpliéndose los acuerdos internos que se tomen, con la intervención del Sindicato **respetando** los derechos laborales de los trabajadores.

44 BIS.- Las jornadas y horarios de trabajo que se fijan en estas Condiciones y que adopten las Unidades, serán enviados mediante oficio a la Dirección General de Recursos Humanos y Desarrollo de Personal de la Subsecretaría de Administración de la Secretaría de Administración y Finanzas del Estado, para su registro correspondiente.

ARTÍCULO 45.- 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.

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

PAGO DE SALARIO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO.- cuando el trabajador labore tiempo extraordinario en tres días consecutivos de una semana serán cubiertas con un 100% más o salario doble.

Las horas extras que excedan de tres de los primeros tres días de la semana y los del cuarto días en adelante serán pagadas con un 200% más o salario triple.

ARTÍCULO 46.- El horario de trabajo se desarrolla en forma continua por la naturaleza propia del servicio público que se presta ininterrumpidamente y por excepción existirán horarios discontinuos.

CAPITULO VIII

DE LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 47.- Con el objeto de que el servicio público que prestan el Ejecutivo, y Entidades, 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 el reglamento para controlar y estimular al personal de base del Poder Ejecutivo y Entidades Públicas por asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo.

ARTÍCULO 48.- El sistema de control de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, será a través de lista 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 49.- Cuando el Sistema de control de asistencia sea de tarjeta de registro para reloj checador, los trabajadores deberán firmarla dentro de los primeros cinco días del período correspondiente. Los encargados del control de asistencia del personal, cuidarán la observancia de esta disposición, bajo su responsabilidad.

ARTÍCULO 50.- Cuando por cualquier circunstancia no apareciera el nombre de un trabajador en la lista de asistencia, en la tarjeta **o cualquier sistema de registro para el control** de asistencia, éste deberá dar aviso inmediato **por escrito** al Departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo, quedando prevenidos que de no hacerlo, la omisión será considerada como inasistencia.

ARTÍCULO 51.- 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 139 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;
y
- IV. En el tiempo extraordinario que se labore, no habrá tolerancia para retardos en la hora de entrada.
- V. En caso de que un trabajador acumule los cinco retardos en una quincena **no** serán computable a los retardos generados en la siguiente.

ARTÍCULO 52.- 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 53.- A las madres trabajadoras sindicalizadas 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 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 sindicalizadas se encuentran domiciliadas en áreas rurales y suburbanas, se les concederán 45 minutos de tolerancia.

Excepcionalmente, si la trabajadora justifica su necesidad de tener que 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 51 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 persona.

ARTÍCULO 54.- Cuando el jefe de la Unidad Administrativa de la adscripción del trabajador justifique una inasistencia previamente solicitada, el Ejecutivo y Entidades la computarán a cuenta de días económicos.

ARTÍCULO 55.- Cuando el trabajador esté imposibilitado para concurrir a sus labores por enfermedad o accidente, deberá dar aviso a su Jefe inmediato, directamente a través del Comité Ejecutivo, representante sindical **o familiar**, 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 56.- El control de la permanencia en el trabajo, tendrá por objeto verificar que los trabajadores desempeñen ininterrumpidamente sus funciones, con la intensidad y la calidad a que se refiere el Capítulo IX de estas "Condiciones" y se supervisará y evaluará de conformidad con el Reglamento para Controlar y Estimular al Personal de Base del Ejecutivo y Entidades por su Productividad en el Trabajo.

ARTÍCULO 57.- El jefe de la Unidad Administrativa de la adscripción del trabajador podrá autorizar que éste interrumpa de manera parcial o total su permanencia en el trabajo, mediante pases de salida, los

cuales no deberán exceder de ocho horas en un mes calendario, en el entendido de que por cada vez el permiso no podrá exceder de dos horas.

ARTÍCULO 58.- Para que sea procedente la autorización de un pase de salida el trabajador deberá registrar previamente su asistencia.

**CAPITULO IX
DE LA INTENSIDAD, CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO**

ARTÍCULO 59.- Los trabajadores en el desempeño de sus funciones realizan un servicio público continuo, que por su propia naturaleza deberá ser de la más alta calidad y eficiencia.

ARTÍCULO 60.- El trabajo deberá desempeñarse con la intensidad y calidad que se determine en estas “Condiciones” y en los manuales internos de las Unidades Administrativas que, por la particularidad de los servicios que prestan los requieran, dentro de su horario normal que marcan estas “Condiciones”, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

El Director Administrativo de la Dependencia está obligado a proporcionar un ejemplar del Reglamento Interno al Sindicato para efecto de su conocimiento **al inicio de cada gestión Gubernamental y/o cuando se modifique el mismo.**

ARTÍCULO 61.- 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 62.- 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 63.- 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 64.- Con la participación del Sindicato, el Ejecutivo y Entidades, se establecerán niveles promedio de productividad para cada puesto. Para este fin, el Ejecutivo y Entidades además de la intensidad, calidad, diligencia y eficacia, mencionados en el presente Capítulo, considerarán los factores relativos a la responsabilidad, disciplina, asistencia, puntualidad y permanencia en el servicio, establecidos en el Sistema de evaluación del desempeño y productividad en el trabajo.

ARTÍCULO 65.- Productividad es la relación entre los resultados obtenidos, bienes o servicios y los factores o recursos utilizados, como son:

Maquinaria, equipo, tecnología e insumos, incluyendo tanto los recursos humanos como presupuestales y que mide el grado de la eficiencia con que se emplean los recursos en conjunto.

ARTÍCULO 66.- Existirá un sistema de Evaluación del desempeño y productividad en el trabajo, que correlativamente incentivará a los trabajadores, conforme a lo establecido en el Reglamento para Evaluar y Estimular al Personal del Ejecutivo y Entidades, por su Productividad en el trabajo.

CAPITULO X DE LA CAPACITACION Y ESCALAFON

ARTÍCULO 67.- El Ejecutivo, y Entidades 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 determine la dependencia competente, de acuerdo con la normatividad del Reglamento de Escalafón escuchando al Sindicato para el cumplimiento del programa.

ARTÍCULO 68.- La elaboración del programa mencionado en el artículo anterior, estará a cargo del Centro de Capacitación del Ejecutivo y Entidades, que acordará y establecerá las normas, políticas y metodología correspondientes, implementando y evaluando las acciones que en la materia se lleven a cabo para elevar la productividad de los servicios, de conformidad con el Reglamento de Capacitación escuchando al Sindicato.

ARTÍCULO 69: El Centro de Capacitación analizará de manera sistemática y permanente las necesidades de capacitación en función del servicio y desarrollo de los trabajadores del ejecutivo y entidades, y tomando en cuenta las propuestas de la comisión mixta de capacitación, que estará integrada en igual número de representantes del Ejecutivo y del Sindicato.

ARTÍCULO 70.- En programación y desarrollo de que se trata, se contemplarán la totalidad de puestos de base que existen en el catalogo vigente, tanto para el área administrativa, como para el área de salud;

ARTÍCULO 71.- Para mayor claridad de los fines que se persiguen, así como para la implantación 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, realizados a través de programas elaborados o validados por instituciones de enseñanza oficiales;
- 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 los Reglamentos de Escalafón y de Capacitación, según sea el caso.

El Ejecutivo y Entidades inducirán 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 dentro o fuera de las Dependencias en el Estado o cualquier otro lugar del País.**

ARTÍCULO 72.- El Programa General 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" y por el Reglamento de Capacitación.

Del total de becas que aperture la Dependencia o Entidad Publica el 50% será propuesto por el Sindicato, con trabajadores activo y que este no se encuentre desempeñando funciones de confianza.

ARTÍCULO 73.- En la elaboración del Programa General de Capacitación se considerarán 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, procurara 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 74.- Con el objeto de participar activamente en las referidas acciones, la Comisión de Capacitación vigilará el estricto cumplimiento de la Capacitación de los Trabajadores del Ejecutivo y

Entidades, así como la instalación y funcionamiento de las Comisiones Auxiliares Mixtas; dichas Comisiones tendrán las facultades que el Reglamento de Capacitación determine.

ARTÍCULO 75.- En el concurso Escalafonario a que se convocará a los trabajadores, 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 mas 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 el cual se elaborará con la Dirección General de Recursos Humanos y Desarrollo de Personal de la Subsecretaría de Administración de la Secretaría de Administración y Finanzas en conjunto con el Comité Ejecutivo del Sindicato.

ARTÍCULO 76.- 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 catalogo 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. A excepción de que atendiendo la naturaleza de los servicios que presta la administración pública, la comisión mixta de capacitación convendrá, en los términos de la reglamentación respectiva, la forma y horario en que debe realizarse.

En los casos en que el trabajador solicite capacitarse en una actividad diferente a la de su función, tendrá derecho, dando prioridad en el horario a los servidores públicos que se vayan a la capacitación propia de su actividad.

CAPITULO XI DE LAS OBLIGACIONES DEL EJECUTIVO Y ENTIDADES

ARTÍCULO 77.- Son obligaciones del Ejecutivo y Entidades:

- I. Preferir en igual de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo fueren; 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. En caso de laudo debidamente ejecutoriado, en contra del Ejecutivo y Entidades, se comprometen a respetar las disposiciones legales de la resolución respectiva dictada por el Tribunal.
- IV. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos, materiales de la calidad necesaria para el desarrollo de las funciones que tengan asignadas, y reglamentos que deban observarse, de conformidad con las normas y programas de administración con la dependencia respectiva.
- V. Cubrir las aportaciones que fijen la Ley del ISSET 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 Ley del ISSET.
- VII. 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, las dependencias y el sindicato podrán convenir, que se les pague la confección de los uniformes a la entrega de la tela.
- VIII. Conceder licencia a sus trabajadores sin menoscabo de sus derechos y antigüedad, en los siguientes casos:
 - A. Los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato y las que acuerde el Secretario General con el Ejecutivo, para el desempeño de las comisiones;
 - B. En el disfrute de programas de Capacitación, realización de estudios, investigación y participación en actividades que beneficien al Ejecutivo y Entidades;
 - C. Para eventos nacionales o estatales que el Sindicato requiera sin menoscabo de su salario, se apoyará con viáticos, conforme a la disponibilidad presupuestal de la Entidad; y
 - D. Para desempeñar cargo de elección popular.
- IX. Conceder 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 al titular.**
- X. Conceder a los trabajadores los descansos que por derecho otorgan estas Condiciones Generales de Trabajo.
- XI. Levantar acta circunstanciada en los casos de accidentes de trabajo, a que se refiere el artículo 120 de estas "Condiciones".
- XII. Impartir cursos de capacitación constante a todos los trabajadores a su servicio, para mejorar el desempeño y la productividad, calidad, eficiencia y eficacia de los mismos cubriendo los gastos que genere el traslado del personal cuando se amerite.
- XIII. Suministrar a los trabajadores pasajes, viáticos y gastos en los siguientes casos:
 - A. De acuerdo a lo establecido en la Ley en su artículo 18.

B. 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 previo a su salida.

- XIV.** Comunicar al Sindicato en los términos del reglamento de escalafón, las vacantes que se susciten en los términos de la Ley.
- XV.** Otorgar los premios, estímulos y recompensas a que tengan derecho los trabajadores conforme a la Ley respectiva y estas "Condiciones".
- XVI.** Cumplir con las disposiciones establecidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene, así como también con los juicios o resoluciones que emita la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene;
- XVII.** Otorgar a los trabajadores un estímulo sindical, consistente en la cantidad de **dos mil trescientos cincuenta**, el 9 de junio, día del servidor público, el importe se revisará en forma conjunta cada dos años a partir de 1999, tomando en consideración las posibilidades presupuestales para su incremento.
- XVIII.** Establecer un apoyo económico a los trabajadores que terminen sus estudios a nivel Técnico y Superiores 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.
- XIX.** Abstenerse de utilizar los servicios del personal sindicalizado dentro de un horario de trabajo, en labores ajenas a las funciones establecidas en el nombramiento.
- XX.** Asignar un presupuesto especial, para el otorgamiento de becas a los hijos que estudien en los diferentes niveles educativos, con un monto total de **\$2'050,000.00** anuales, que será ejercido por la Secretaría de Administración y Finanzas. El cual se revisará anualmente, tomando en consideración las posibilidades presupuestales para su incremento.
- XXI.** Realizar los descuentos económicos que por sanción se imponga al o a los trabajadores a través de la **Dirección General de Recursos Humanos y Desarrollo de Personal de la Subsecretaría de Administración**, previa presentación del Acta de Asamblea autorizada por la mayoría de los trabajadores de la Delegación sindical del Sindicato que así lo acuerde.
- XXII.** Asegurar los vehículos **y maquinarias** del Ejecutivo y Entidades con cobertura amplia conforme a la normatividad vigente, **y mantenerla en óptimas condiciones.**
- XXIII.** Proporcionar a todos los trabajadores un gafete de identificación renovándose en caso de deterioro sin costo alguno para el trabajador; previa fotografía que aporte el mismo.
- XXIV.** Servicio de comedor gratuito en los hospitales y **dependencias donde se justifique por su jornada laboral.** según las necesidades y características de estos (colación, en guardias nocturnas y especiales).
- XXV.** Canalizar a los centros de rehabilitación correspondiente, aquellos trabajadores que sean dictaminados por el ISSET enfermos alcohólicos o adictos a las drogas, **VIH.**
- XXVI.** Proporcionar un permiso de diez días hábiles con goce de sueldo al trabajador que vaya a sustentar

examen profesional de educación superior, carrera técnica o **posgrado** que requiera tal requisito previa acreditación.

- XXVII.** Otorgar las facilidades para la participación de los trabajadores en eventos de carácter deportivo, culturales y recreativos que ayuden a la sana convivencia entre los trabajadores afiliados al SUTSET, 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.
- XXVIII.** Cuando el jefe de la unidad administrativa de la adscripción del trabajador justifique una inasistencia previamente solicitada, el Ejecutivo y Entidades podrá justificarla a cuenta de días devolutivos o por vacaciones extraordinarias, conforme a lo establecido en el artículo 139 de estas Condiciones.
- XXIX.** En ningún caso y en ningún tiempo el cambio de titular de una Entidad podrá afectar los derechos y logros de los trabajadores.
- XXX.** Brindar defensa legal en los casos en los que se compruebe que el trabajador incurrió en un hecho incidental en estricto cumplimiento de su deber y que este se encuadre en un delito, dentro de su horario de labores, ordinario o extraordinario.

CAPITULO XII

DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 78.- Además de los derechos que consagran las leyes, los trabajadores tendrán las 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 los salarios 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 de camino cuando sean comisionados a lugar distinto al de su adscripción, de conformidad con el manual emitido por la Secretaría de la Contraloría;
- 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 el ejecutivo; de acuerdo a lo siguiente: muerte natural: **\$ 110,000.00**, muerte accidental: el doble, muerte colectiva: el triple;
- V.** Obtener los documentos necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorgue la Ley del ISSET;
- VI.** Recibir apoyo para realizar los trámites ante otras Entidades, obligadas legalmente a otorgar prestaciones económicas y asistenciales;

Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco

- 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 catalogo de puestos;
- XII. Disfrutar los descansos y vacaciones que fija La Ley y estas “Condiciones”;
- XIII. Obtener licencias con o sin goce de sueldo y días económicos, de conformidad con lo establecido en estas “Condiciones”;
- XIV. Cambiar de adscripción por permuta, por razones de salud, o de carácter personal, en los términos 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 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;
- XIX. Los trabajadores sindicalizados recibirán cursos de capacitación, adiestramiento y especialización de acuerdo a 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 justifique conforme al artículo 77 Fracción IV y VII de estas Condiciones;
- XXII. Participar en las actividades sociales, deportivas, culturales que organiza el Ejecutivo, Entidades y 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; y
- 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 el Poder Ejecutivo.

ARTÍCULO 79.- Son obligaciones de los trabajadores, además de las que señala la Ley, las siguientes:

- I. Cumplir con las disposiciones que se dicten 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 proporcionarán el Ejecutivo y Entidades;
- 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 su puesto en el lugar que le sea señalado 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;
- VII. Asistir a las escuelas y cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia;
- VIII. Tratar con cortesía y diligencia al 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 salario le será cubierto hasta el día en que surja efecto la renuncia;
- X. Tratar con cuidado y conservar en buen estado los muebles, maquinaria y útiles que les proporcionen para el desempeño de sus funciones, de tal manera que solo 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 dentro del término de treinta días, en una o dos quincenas, los pagos que se les hayan hecho indebidamente;
- 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; y
- XV. Cumplir con las comisiones que por necesidades del servicio se les encomienden, en lugar distinto del que estén desempeñando habitualmente sus labores.

ARTICULO 80.- 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 del Ejecutivo y Entidades, 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 procuradores 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, o medicamentos, sin autorización dada por escrito, de sus superiores;
- XV. Penetrar 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 del Ejecutivo, y Entidades o de los propios trabajadores, con la salvedad de permitir únicamente las reuniones de carácter sindical, autorizadas por el Comité Ejecutivo Estatal;
- XVII. Tomar alimentos dentro de las oficinas en las horas de trabajo;
- XVIII. Efectuar festejos o celebraciones de cualquier índole, sin contar con la autorización respectiva;
- XIX. Proporcionar al público copias o documentos oficiales, sin la autorización previa de su jefe inmediato;
- 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 81.- El incumplimiento de las disposiciones a que se refieren los artículos 79 y 80, se hará constar en un acta que levantará el jefe inmediato de la oficina correspondiente, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 21 de la Ley y en los artículos 28 al 31 de estas “Condiciones”.

ARTÍCULO 82.- Los trabajadores estarán obligados al pago de los daños que intencionalmente o por negligencia causen en los bienes que están al servicio del Ejecutivo y Entidades, cuando dichos daños les fueren imputados, previo levantamiento de acta de hechos, dándose intervención al Sindicato.

CAPITULO XIII DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 83.- Los trabajadores disfrutaran de su descanso semanal preferentemente los sábados y domingos. El Ejecutivo y Entidades 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.

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 45 de estas Condiciones.

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

ARTÍCULO 84.- Los trabajadores que cubran jornadas de trabajo con un horario continuo, tendrán derecho a disfrutar diariamente de treinta minutos de descanso para consumir alimentos. Para el caso de los trabajadores que tengan horario continuo especial de doce horas, dicho descanso será de una hora dividida en dos períodos de treinta minutos cada uno, dentro de su jornada de trabajo.

ARTÍCULO 85.- 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 86.- Los trabajadores que presten sus servicios en área 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 de Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 87.- Serán días de descanso obligatorio los que señala el artículo 32 de la Ley y aquellos que sean otorgados por el Ejecutivo, Entidades **y en acuerdo con el sindicato**. Se considera también como descanso el 9 de Junio de cada año “día del servidor público”, 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 88.- Los períodos vacacionales serán dos al año y serán fijados por el Ejecutivo y Entidades 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. En igualdad de condiciones los trabajadores de mayor antigüedad tendrán derecho preferente para elegir de entre los roles vacacionales que se establezcan.

ARTÍCULO 89.- Los dos períodos de vacaciones a que se refiere el Artículo 34 de la Ley, no podrán unirse para disfrute continuamente, salvo acuerdo entre jefe y trabajador, tomando como base las necesidades del servicio.

El trabajador con más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutará de dos períodos anuales de vacaciones de 10 días hábiles, en las fechas que fijen el Ejecutivo y Entidades.

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.

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

ARTÍCULO 90.- En los casos de riesgos y enfermedades profesionales, se estará a lo que disponga la Ley del ISSET.

ARTÍCULO 91.- Cuando un trabajador sindicalizado solicite a su jefe inmediato, autorización para asistir al servicio médico, durante su jornada laboral, este justificará su salida. Asimismo, a su regreso al centro de trabajo comprobará su asistencia con la receta del servicio médico familiar del ISSET y cuando asista al servicio médico antes de su jornada laboral lo comprobará en los términos anteriores.

ARTÍCULO 92.- En el Ejecutivo y Entidades solo se 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 93.- Por causas distintas a las previstas en los artículos anteriores, el Ejecutivo y Entidades concederán a los trabajadores licencias sin goce de sueldo, en los casos y términos siguientes:

- I. Hasta por veinte días hábiles al año, a quienes tengan de seis meses a un año de antigüedad;
- II. Hasta por treinta días hábiles al año, a quienes tengan de uno a tres años de antigüedad;
- III. Hasta por cincuenta días hábiles al año, a quienes tengan de tres a cinco años de antigüedad;
- IV. Hasta por ochenta días hábiles al año, a los que tengan una antigüedad mayor de cinco años; y
- V. Hasta por doscientos días hábiles al año, a los que tengan una antigüedad mayor de diez años.

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.

ARTÍCULO 94.- En ningún caso, las Licencias con Goce o sin Goce de Sueldo, se concederán en períodos inmediatos a vacaciones.

ARTÍCULO 95.- 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 períodos inmediatos a vacaciones.

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

ARTÍCULO 96.- Las licencias con goce de sueldo se concederán por doce días naturales al año, solo en caso de justificación, (como es la muerte de un ascendiente, padre o madre, descendiente (hijos), matrimonio por única vez, salvo en los casos de viudez o cualquiera otra que a juicio del superior merezca concederla, con intervención del sindicato.

ARTÍCULO 97.- El trabajador que solicite una licencia, deberá dirigirla al jefe inmediato, **y las que excedan de doce días llevará el visto bueno del Secretario General del SUTSET para su procedencia** y podrá disfrutarla a partir de la fecha **que le sea autorizada por parte de la Dependencia.**

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 cuatro días, a partir de la fecha en que se reciba la solicitud.

El jefe inmediato de la unidad administrativa competente que no resuelva dentro del término señalado anteriormente una solicitud de licencia, incurrirá en una de las faltas previstas por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

ARTÍCULO 98.- 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 será interinamente.

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 99.- Una vez concedida una Licencia sin Goce de Sueldo para asuntos particulares, no será renunciable, excepto cuando la vacante no haya sido cubierta interinamente.

ARTÍCULO 100.- Cuando un trabajador tenga la necesidad de 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 ley del ISSET, se le concederá licencia con goce de sueldo por setenta y cinco días naturales, para que pueda atender debidamente los trámites respectivos.

ARTÍCULO 101.- Los trabajadores que al presentarse el período de vacaciones estuvieran disfrutando la Licencia por enfermedad calificada, 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 ISSET, tendrá derecho a que se recorran los días del periodo vacacional que tenga amparado con la incapacidad.

CAPITULO XIV

DE LOS INGRESOS, REINGRESOS, CAMBIOS Y PERMUTAS

ARTÍCULO 102.- Ingreso es el inicio de la prestación de los servicios que por primera vez se realizarán en el Ejecutivo y Entidades previa satisfacción de los requisitos señalados en el artículo 8 de estas “Condiciones”.

ARTÍCULO 103.- 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 fijas contempladas en el presupuesto por renuncia voluntaria, cese, abandono de empleo, jubilación, pensión o muerte.

ARTÍCULO 104.- 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 el Ejecutivo y Entidades, y el restante cincuenta por ciento, por los candidatos que proponga el sindicato; 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; 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 a éste último proponer la ocupación de la misma.

Los candidatos que propongan el Ejecutivo y Entidades, tendrán el visto bueno del Sindicato.

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

ARTÍCULO 105.- En los ingresos y reingresos, después de seis meses un día de servicios ininterrumpidos, el trabajador podrá solicitar los derechos que por concepto de antigüedad establecen estas "Condiciones".

ARTÍCULO 106.- Los trabajadores solo podrán ser cambiados por los siguientes casos:

- I. Por reorganización de los servicios;
- II. Por movimiento Escalafonario;
- III. Por encontrarse en inminente peligro de su vida;
- IV. Por enfermedad, previo dictamen medico 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 107.- Los trabajadores que por razón del servicio, requieran salir de su lugar de adscripción por comisión del Ejecutivo y Entidades, recibirán por concepto de viáticos, las cantidades que se tengan previstas en el Manual de Tarifas aprobado por las Entidades y sancionado por la Secretaría de la Contraloría, de conformidad con lo establecido en el Artículo 77 fracción XIII de estas Condiciones.

ARTÍCULO 108.- 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 109.- Las vacantes que se susciten por aplicación de los artículos anteriores, se cubrirán en los términos establecidos en las presentes "Condiciones".

ARTÍCULO 110.- Permuta, es la transferencia recíproca de los puestos definitivos ocupados por los permutantes en virtud de un convenio aprobado por el Ejecutivo o Entidad con la intervención del Sindicato y las presentes "Condiciones".

ARTÍCULO 111.- Las permutas solo procederán, cuando los permutantes no rebasen su nivel de puesto, de conformidad con los catálogos que les sean aplicables.

CAPITULO XV

DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PARA PREVENIRLOS

ARTÍCULO 112.- 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 el artículo 55 de la Ley.

ARTÍCULO 113.- Accidente de trabajo, es toda lesión física o psíquica que origine perturbación permanente o transitoria, mediata o inmediata o la pérdida de la vida, que producida por la acción repentina de una causa externa que sobrevenga durante el trabajo, en el ejercicio de éste o como consecuencia del mismo, y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo producido en las mismas circunstancias, quedan incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al centro de trabajo y de este aquel.

ARTÍCULO 114.- 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 Capitulo respectivo.

ARTÍCULO 115.- Cuando los riesgos se producen pueden ocasionar:

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

ARTÍCULO 116.- 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 117.- Incapacidad Parcial Permanente, es la disminución de las facultades o aptitudes para trabajar.

ARTÍCULO 118.- 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 119.- Al ocurrir un riesgo de trabajo, el Ejecutivo y Entidades 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, el Ejecutivo y Entidades cubrirán importe de la atención que el trabajador hubiere pagado por su cuenta, **en un lapso de 72 horas**, previa comprobación.

ARTÍCULO 120.- Al ocurrir un accidente de trabajo el jefe de la unidad administrativa correspondiente, enviará inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos 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 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 Mixta de Seguridad e Higiene y al Centro Medico ISSET, en los términos establecidos en la Ley de ISSET.

La dirección administrativa de la Dependencia donde labore el trabajador accidentado deberá enviar el acta correspondiente al Centro Médico ISSET dentro de los tres días siguientes de haber ocurrido el accidente, en caso de no hacerlo se incurrirá en las sanciones previstas en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado.

ARTÍCULO 121.- 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 presénciales 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 122.- El Ejecutivo y Entidades apoyarán 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 Ley del ISSET.

ARTÍCULO 123.- Para los efectos de las indemnizaciones que correspondan a los trabajadores por riesgo de trabajo que sufran, se observarán las disposiciones relativas de la Ley del ISSET y lo establecido por el artículo 8 de la Ley.

ARTÍCULO 124.- La clasificación de la profesionalidad de los accidentes y enfermedades, se regirá por lo dispuesto en la Ley del ISSET.

ARTÍCULO 125.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones consignadas en las disposiciones relativas de La Ley del ISSET.

ARTÍCULO 126.- En los casos de trabajadores que por motivo de su trabajo sufran una disminución de sus facultades físicas o mentales se les incapacitará para continuar desempeñando en forma eficiente el empleo que ocupen, el Ejecutivo y Entidades procurarán otorgarles alguna comisión o empleo que este al alcance de sus facultades y en su defecto serán indemnizados conforme a derecho.

ARTÍCULO 127.- El Ejecutivo, Entidades y el Sindicato, integrarán la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene, para que emita lineamientos tendientes a disminuir y prevenir riesgos de trabajo, promoviendo la determinación de las áreas de riesgos nocivo-peligrosas.

La Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene, emitirá también el Reglamento de funcionamiento de las Comisiones Auxiliares Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Para los efectos del primer párrafo, la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene expedirá el manual para prevenir y disminuir riesgos de trabajo e indicar el otorgamiento de derechos adicionales.

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 128.- 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 poseen 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 medicamentosas;
- IV. A solicitud del interesado, el Ejecutivo y Entidades o del Sindicato, a efecto de que se Certifique que sí 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 dependencia, el trabajador presente con demasiada frecuencia incapacidades médicas.

ARTÍCULO 129.- 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 130.- Los trabajadores que presten sus servicios en áreas nocivo-peligrosas, de alto o mediano riesgo, además de tener el derecho a que se refiera el artículo 86 de estas "Condiciones", tendrán los derechos adicionales que señale el Manual para prevenir y disminuir Riesgos de Trabajo e indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales, emitido por la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene, otorgándoseles un 15% en mediano riesgo y un 20% en alto riesgo sobre el salario base.

CAPITULO XVI DE LOS PREMIOS ESTIMULOS Y RECOMPENSAS

ARTÍCULO 131.- Los premios estímulos y recompensas a que tendrán derecho los trabajadores serán los siguientes :

- I. Medallas;

Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco

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

ARTÍCULO 132.- Discrecionalmente el Ejecutivo y Entidades podrán organizar festivales y efectuar sorteos gratuitos en beneficio de los trabajadores y del mismo modo, conceder eventos especiales si lo ameritan.

ARTÍCULO 133.- Se otorgarán Medallas, a los trabajadores con motivo de su antigüedad al cumplir 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años de servicios prestados en el Ejecutivo y Entidades.

ANTIGÜEDAD	PAGO
15 AÑOS	\$3,950.00
20 AÑOS	\$4,450.00
25 AÑOS	\$5,300.00
30 AÑOS	\$6,900.00
35 AÑOS	\$7,700.00
40 AÑOS	\$10,700.00
45 AÑOS	\$15,700.00
50 AÑOS	\$18,700.00

ARTÍCULO 134.- Los Diplomas o Constancias, son reconocimientos que otorgan el Ejecutivo y Entidades a sus trabajadores, conjuntamente con las medallas a que se refiere al artículo anterior y cuando existan causas que así lo ameriten.

ARTÍCULO 135.- Las notas buenas, son los estímulos, reconocimientos, que por escrito otorgarán el Ejecutivo y Entidades a sus trabajadores, con copia a su expediente personal, **al delegado sindical o al Comité Ejecutivo** 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 del Ejecutivo y Entidades.

En el otorgamiento de las notas buenas de referencia, se estará también a lo dispuesto en el Reglamento para Controlar y Estimular al Personal de Base del Ejecutivo y Entidades, por su asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo y en el mes de Octubre se informará a la representación sindical de todos aquellos trabajadores que hayan obtenido notas buenas, una nota buena dará derecho a la cancelación de un nota mala.

ARTÍCULO 136.- Las menciones honoríficas, son estímulos o reconocimientos, que por escrito otorgarán los centros de trabajo por los servicios prestados, por duplicado, una copia para el trabajador y otra para su expediente personal y se concederán 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.

En el otorgamiento de las menciones honoríficas, se estará también a lo dispuesto en el Reglamento para Controlar y Estimular al Personal de Base del Ejecutivo y Entidades por su asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo.

ARTÍCULO 137.- 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 el Ejecutivo y Entidades, de conformidad con la Ley de Premios y Estímulos y Recompensas Civiles y con la normatividad que al efecto emita la Dependencia competente.

ARTÍCULO 138.- Estímulos Económicos, son los que otorgan las Entidades Públicas a sus trabajadores por asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, de conformidad con el Reglamento para Controlar y Estimular al Personal de Base del Ejecutivo y Entidades por su asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo.

ARTÍCULO 139.- Las vacaciones extraordinarias, son los estímulos que otorgan el Ejecutivo y Entidades a sus trabajadores, por lo que el Ejecutivo otorgara **ocho** días de descanso extraordinario, a los trabajadores sindicalizados que en el término de un año no hayan incurrido en inasistencias a sus labores. Se conviene que los días otorgados no serán pagaderos, ni computados para efectos de la prima vacacional.

**CAPITULO XVII
DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

ARTÍCULO 140.- Las sanciones que se aplicarán a los trabajadores en sus respectivos casos, además de las que señala 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 aplicarán hasta tanto sea comprobado la irregularidad y se sujetarán 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;
- C. En ningún caso al trabajador infractor se le podrán aplicar dos sanciones por la misma causa.

ARTÍCULO 141.- 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 142.- Se entiende por extrañamiento, la observación que se haga por escrito al trabajador y se aplicará por el Jefe de la Unidad Administrativa, a que esté adscrito, con copia a su expediente personal y al Sindicato, oportunamente.

ARTÍCULO 143.- Se entiende por nota mala o desfavorable, la constancia de demérito que se imponga al trabajador infractor en su expediente personal y se aplicará por el Jefe de la Unidad Administrativa, a que esté adscrito con copia al Sindicato.

ARTÍCULO 144.- 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 del Capítulo IV, artículo 20, de la Ley.

ARTÍCULO 145.- Se aplicará una nota mala a los trabajadores en caso de reincidencia a las conductas prohibidas por las Fracciones I y III del artículo 80 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 de lugar a su aplicación y sólo se cancelarán conforme a lo dispuesto en el artículo 135, último párrafo de estas “Condiciones”.

ARTÍCULO 146.- Las suspensiones en el trabajo hasta de ocho días, se aplicarán como medidas disciplinarias y proceden en los casos de infracciones a los artículos 79, Fracción V y 80, Fracciones VII, XV y XX. Asimismo bajo los supuestos de reincidencias en las violaciones de los artículos 48 y 49, 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. En el supuesto de la Fracción XV del artículo 80 de estas “Condiciones” además la suspensión se comunicará a la unidad administrativa del Ejecutivo o Entidades 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 en los términos de la Fracción IV del artículo 80 de este ordenamiento;
- 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 147.- 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 VI y VIII del artículo 79, y a la Fracción VII del artículo 80 de estas “Condiciones”.

ARTÍCULO 148.- Se configuran las causales previstas en la Ley para el cese de los efectos del nombramiento del trabajador, cuando incurra en violaciones a los siguientes artículos de estas

“Condiciones”.

- I. El artículo 79, Fracción IV, si se configuran actos de injuria o violencia y respecto de la fracción VIII del mismo precepto;
- II. El artículo 80, Fracciones II; IX; XI; XII; XIV; y XXIII; y
- III. En caso de reincidencia en la violación a los artículos 79, Fracción VIII y 80, Fracción XX.

ARTÍCULO 149.- Las faltas o reincidencias en que incurran los trabajadores y que no tengan sanción expresamente establecida en estas “Condiciones”, darán lugar a lo que determine el Ejecutivo y Entidades, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, entre las consideradas en el artículo 137, de este ordenamiento, según su gravedad y las circunstancias que incurran en cada caso.

ARTÍCULO 150.- Las sanciones previstas en este capítulo 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 se tenga que hacer por delitos que se hayan cometido.

ARTÍCULO 151.- Estas Condiciones se revisaran cada dos años y en el mes de Agosto, en coordinación con el Sindicato, a través de su Comité Ejecutivo o comisión del mismo que se forme para tal efecto.

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.

Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco

SEGUNDO.- El Ejecutivo y Entidades Públicas proveerán lo necesario para el estricto cumplimiento de las presentes condiciones; así como hará del conocimiento del Sindicato de los 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 veintinueve días de marzo del dos mil doce.

POR EL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE TABASCO

Q.F.B. ANDRÉS RAFAEL GRANIER MELO
Gobernador Constitucional del Estado de Tabasco

LIC. RAFAEL MIGUEL GONZÁLEZ LASTRA
Secretario de Gobierno

L.C.P. JOSÉ MANUEL SAÍZ PINEDA
Secretario de Administración y Finanzas en el Estado

LIC. CRISTINA GABRIELA ALEJOS LÓPEZ
Subsecretaria de Administración en el Estado

LIC. JAVIER PAVÓN BERNAT
Subsecretario de Gobierno y Desarrollo Político de la
Secretaría de Gobierno

LIC. GERARDO GUERRERO PÉREZ
Consejero Jurídico del Poder Ejecutivo

POR EL COMITÉ EJECUTIVO

LIC. RENE OVANDO OLAN
Secretario General

LIC. JOSÉ LUIS HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
Secretario del Interior

LIC. JOSÉ ATILA SALVADOR GÓNZALEZ
Secretaría del Trabajo

