

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO
DE TABASCO**

CONTENIDO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES 3

CAPITULO II

DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN 5

CAPITULO III

DE LOS NOMBRAMIENTOS 6

CAPITULO IV

DE LA SUSPENSION TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO 8

CAPITULO V

DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO 9

CAPITULO

VIDE LOS SALARIOS 11

CAPITULO VII

DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO 13

CAPITULO VIII

DE LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO 15

CAPITULO IX

DE LA INTENSIDAD, CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO 17

CAPITULO X

DE LA CAPACITACIÓN Y ESCALAFÓN 18

CAPITULO XI

DE LAS OBLIGACIONES DEL LEGISLATIVO Y EL O.S.F. 19

CAPITULO XII

DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES 25

CAPITULO XIII

DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS 31



CAPITULO XIV

DE LOS INGRESOS, REINGRESOS Y CAMBIOS..... 35

CAPITULO XV

DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PARA PREVENIRLOS 36

CAPITULO XVI

DE LOS PREMIOS ESTIMULOS Y RECOMPENSAS 40

CAPITULO XVII

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS 42

CAPITULO XVII I

DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y REGLAS GENERALES 45

TRANSITORIOS..... 45

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente ordenamiento tiene por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo, entre el PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TABASCO, que incluyen sus órganos técnicos, administrativos y desconcentrados, y LOS TRABAJADORES DE BASE y el SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL CONGRESO DEL ESTADO DE TABASCO, en cuanto a sus relaciones con los trabajadores de base agremiados al Sindicato, siendo de observancia obligatoria para éstos y para el Sindicato, con excepción de los trabajadores de confianza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 116 fracción VI Constitucional, TITULO CUARTO CAPITULO II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 2.- Se denominará para los efectos de este ordenamiento:

- I.-** Legislativo: al Honorable Congreso del Estado de Tabasco, representado por el C. Diputado Presidente de la Junta de Coordinación Política;
- II.-** O.S.F: Órgano Superior de Fiscalización.;
- III.-** Direcciones: Las diferentes áreas en que se encuentra dividido el Legislativo para su funcionamiento;
- IV.-** Sindicato: al Sindicato Independiente de Trabajadores del Congreso del Estado de Tabasco.
- V.-** Ley: a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco;
- VI.-** Tribunal: al H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco;
- VII.-** Condiciones: a estas Condiciones Generales de Trabajo;
- VIII.-** Reglamento de Escalafón: al Ordenamiento Escalafonario de los Trabajadores de Base agremiados al Sindicato;
- IX.-** Reglamento de la Comisión de Seguridad e Higiene: al ordenamiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;

X.- Reglamento de Capacitación: al ordenamiento de la Comisión Mixta de Capacitación;

XI.- Reglamento de Control Estímulo, Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo: al reglamento que regula la productividad, eficacia y la eficiencia de los trabajadores de base afiliados al Sindicato en el desempeño de las funciones que tienen encomendadas;

XII.- ISSET: al Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco;

XIII.- Trabajadores: a los trabajadores de base agremiados al Sindicato;

XIV.- Puesto: a la unidad laboral impersonal, compuesta por el conjunto de atribuciones, responsabilidades y requisitos de ocupación; y

XV.- Plaza: al número de veces que se repite un puesto

XVI.- Salario: Salario es la percepción total que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

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

Artículo 4.- La relación laboral del Legislativo y el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo con sus trabajadores se regirán por la Ley, estas Condiciones y se aplicarán en lo previsto, supletoriamente en su orden:

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 Legislativo, y el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo estarán representados indistintamente por su titular o por los funcionarios en quienes se deleguen por escrito dichas atribuciones y los trabajadores por el Secretario General, Secretario de Trabajo y Conflictos, por el Delegado sindical o en su defecto por cualquier miembro que designe el Secretario General del Sindicato.

El Legislativo reconoce al Sindicato mayoritario como titular de estas Condiciones, bajo las cuales tiene la facultad de tratar los asuntos de naturaleza colectiva que beneficien o afecten los intereses comunes e individuales de sus agremiados.

Los derechos a favor de los trabajadores que se deriven de este ordenamiento, se consideraran irrenunciables, por lo que en ningún caso serán inferiores a los que les conceda la Ley.

Artículo 6.- La intervención sindical a 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 Legislativo, el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo 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 que el Sindicato y el trabajador sean notificados de la referida disposición.

Al escrito de impugnación, deberán adjuntarse las pruebas que se juzguen pertinentes. El Legislativo y el O.S.F. podrán alegar cuantos elementos de prueba consideren necesarios y en su debida oportunidad comunicar al inconforme, a través de un medio fehaciente, si se confirma, modifica o revoca la disposición impugnada.

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 de trabajador inconforme para que ejercite sus acciones ante el mismo.

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

En caso de que el trabajador sea removido de su área y/o función, no se afectará 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 Poder Legislativo y el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo como trabajadores de base Sindicalizados, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

I.- Presentar solicitud en forma oficial que al efecto determine el Legislativo y el Sindicato, de conformidad con el perfil requerido para el puesto;

II.- Tener 16 años cumplidos, siempre y cuando no se refiera la vacante a una actividad insalubre o peligrosa;

III.- Los varones, con 18 años cumplidos 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 4, párrafo II de la Ley;

V.- No estar inhabilitado para el ejercicio del Servicio Público, por resolución de autoridad competente;

VI.- Derogada.

VII.- Teniendo facultad equitativa de proponer su ingreso al Poder Legislativo; el Congreso y El Sindicato.

VIII.- Tener los conocimientos y escolaridad que requiere el puesto.

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 presentará diploma o constancia debidamente autorizado, cuando así lo señale el Reglamento de Escalafón.

Artículo 10.- Los trabajadores profesionales, además de los requisitos comunes, deberán presentar cédula profesional, expedida por la Dirección General de Profesiones, siempre y cuando se refiera a una actividad profesional y regulada por el artículo 5 constitucional.

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 confirmara el Nombramiento y acreditará su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

Los trabajadores prestaran sus servicios en función de su nombramiento y del catálogo de puesto y funciones, a partir de la fecha estipulada por el mismo.

CAPITULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 12.- El nombramiento por escrito y el recibo de pago de nomina es el instrumento jurídico, que formaliza las relaciones de trabajo entre la Entidad y los Trabajadores a su Servicio.

El nombramiento será expedido por la Dirección Administrativa, dentro de los noventa días posteriores a la integración técnica del expediente, sin que se prorrogue dicho plazo. La expedición del recibo de pago respectivo al trabajador será en un término no mayor a quince días posteriores a su ingreso.

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 Dirección a la que se encuentre adscrito;
- IV.- Clave presupuestal de la plaza;
- V.- Sueldo; 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.
- III.- Trabajadores Interinos.

Son trabajadores de base Sindicalizados, los que prestan servicios permanentes al Legislativo y al O.S.F. y demás órganos u organismos actuales que sean creados por el Poder Legislativo, consignado especialmente en el presupuesto de egresos.

Son trabajadores de confianza, los consignados en el artículo 5 de la Ley y 9 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Se entenderá por Trabajador Interino, los que cubran el tiempo determinado para curir las ausencias de los puestos vacantes en plazas de base sindicalizadas que no exceda de un año calendario.

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 una enfermedad contagiosa que implique 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 autoridad judicial o administrativa. En el caso que el trabajador sea objeto de una detención o arresto mayor de 3 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 tener sentencia absolutoria, el trabajador tiene cinco días hábiles contados a partir de que cause ejecutoria la misma para reintegrarse a sus labores.

III.- Únicamente los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes y se encuentren bajo investigación, podrán ser suspendidos temporalmente en un plazo que no exceda por más de 08 días, mientras se practica la misma y se resuelve lo conducente.

**SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES
DEL CONGRESO DEL ESTADO DE TABASCO**

Los trabajadores en este caso, deberán entregar a la persona que se designe, la documentación, los fondos, valores o bienes, que tenga bajo su resguardo y quedarán obligados a proporcionar la información que se les solicite, así como a hacer las aclaraciones pertinentes. Si concluida la investigación, no se les encuentra responsable de los hechos atribuidos, se les reinstalará de inmediato y se 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 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 tres días consecutivos, sin aviso ni causa justificada.

II.- Cuando un trabajador sin permiso ni causa justificada, acumule más de 3 faltas, aún cuando no sean consecutivas, dentro de un término de 30 días;

III.- Cuando un trabajador no reanude la asistencia a sus labores, sin aviso ni causa justificada, mas de tres días siguientes al término de un periodo de vacaciones, de una licencia legalmente autorizada, de una incapacidad expedida por el ISSET, o de la conclusión de la suspensión de los efectos de los nombramientos o una reinstalación.

Artículo 22.- Para el personal que labore en la jornada a que se refiere el artículo 79 de estas Condiciones, en horarios de 24 horas continuas, 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.

Artículo 24.- Son labores técnicas las asignadas a aquellos trabajadores que ostenten diplomas de técnico 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 periodo de treinta días.

Artículo 26.- Se consideran por tiempo determinado, los nombramientos de los trabajadores que ocupen plazas vacantes, originadas por la suspensión de un trabajador, mientras se encuentre sujeto a procedimiento judicial, o de las señaladas en el artículo 18 de estas Condiciones.

Artículo 27.- Para determinar la baja de un trabajador por incapacidad permanente, física o mental, será necesario que el ISSET emita el o los dictámenes médicos que la comprueben, lo que se hará del conocimiento de la Comisión Auxiliar Mixta de escalafón o en su caso al Sindicato y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo.

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 titular del órgano de gobierno del H. Congreso, O.S.F. y demás órganos u organismos o que se creen procederá dentro de los cinco días siguientes a levantar Acta Administrativa. Con la intervención del trabajador y un representante 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 acusarán el recibo correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, los citatorios deberán girarse cuando menos con cuarenta y ocho horas de anticipación al trabajador y al representante Sindical respectivo,

en este citatorio se precisará el objeto, fecha, hora y lugar determinado para la celebración de la diligencia, y la causal o motivo sobre el que hayan de levantarse.

Artículo 29.- La diligencia se iniciará asentándose en el acta los datos propios de ella tales como: el motivo del levantamiento de acta, lugar, fecha y hora, nombre, categoría del trabajador y oportunamente, cuando rindan su declaración, de los testigos de cargo y descargo que se propongan, así como del representante sindical, nombre 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, y de las pruebas de descargo que el trabajador ofrezca en su defensa, 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 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, debida y personalmente notificado, 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 fueron entregados, como constancia de la notificación.

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

En el supuesto que se justifique fehacientemente el motivo del ausentismo, se dejará sin efecto 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.

Artículo 31.- 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, así como de dos testigos de asistencia. En dicha acta se hará constar el acto de apertura del mobiliario que hubiere estado a cargo del extinto, debiéndose formular una relación pormenorizada de los documentos y objetos que se encuentren, separando lo que corresponda a la entidad 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 a los familiares que los reclamen; ambos acusarán el recibo que

corresponda. El acta será firmada por quienes en ella intervengan. Recibiendo el citado familiar los bienes en el carácter de depositario.

CAPITULO VI DE LOS SALARIOS

Artículo 32.- El sueldo o salario constituye la percepción total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, incluyendo otras prestaciones establecidas en término de estas Condiciones y de la Ley Federal del Trabajo, así como las otorgadas de manera adicional por el Legislativo y el O.S.F.

Artículo 33.- Los salarios de los trabajadores serán conforme a Ley y de acuerdo a lo que se asignen para cada puesto en los tabuladores respectivos elaborados por el Legislativo.

Los sueldos de los trabajadores se aumentaran anualmente en forma directa conforme a los que las partes pacten de común acuerdo mediante la correspondiente revisión salarial en términos señalados por la Ley, siendo esto una prioridad para el Legislativo.

Queda establecido un pago anual de cinco días adicionales por ajuste de calendario, de seis días cuando el año sea bisiesto, los cuales deberán ser pagados en la segunda quincena de diciembre del año correspondiente.

Artículo 34.- El pago de los salarios se efectuará en los términos del artículo 37 de Ley.

Artículo 35.- El Legislativo, cubrirá los salarios devengados por los trabajadores de acuerdo al artículo 38 de la Ley, y en la siguiente forma:

I.- A los que cobren con cargo a la partida específica del presupuesto de egresos respectivo, los días 15 y 30 de cada mes o por las vísperas si no fueran laborales estas fechas; y

II.- A los de obra determinada o tiempo determinado, el ultimo día laborable de cada quincena.

Artículo 36.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir salarios por los días de descanso semanal, aquellos en los que se suspendan las labores, durante vacaciones, por disfrute de licencias con goce sueldo o por días económicos y con las modalidades que señale la Ley y las que estas Condiciones establezcan.

Artículo 37.- Los trabajadores de base tendrán derecho a percibir una prima vacacional sobre el salario base y conforme a la siguiente tabla:

- 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 del 25% del salario diario por concepto de prima dominical.

La prima vacacional correspondiente al primer periodo vacacional será pagada en la segunda quincena de junio, y la correspondiente al segundo periodo vacacional se pagará en la segunda quincena de diciembre del año que corresponda.

Artículo 38.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, equivalente a ochenta y siete días de salario con todas sus percepciones y se cubrirá a más tardar el día quince de diciembre de cada año.

De igual forma los trabajadores de base tendrán derecho a prestaciones de fin de año que consistirá en un bono navideño por una cantidad de \$1,100.00 (mil cien pesos 00/100 M.N.), una canasta navideña consistente en \$1,100.00 (mil cien pesos 00/100 M.N.) en vales de despensa, un bono de año nuevo consistente en \$1,100.00 (mil cien pesos 00/100 M.N.), de igual forma se entregará un pavo; estas prestaciones se otorgará en la primera quincena de diciembre, con excepción del bono de año nuevo el cual será pagado en la primera quincena del mes de enero del año siguiente.

Artículo 39.- Los trabajadores recibirán un pago adicional mensual por concepto de Quinquenios Laborados, tomándose como base, para dicho pago, el sueldo base de acuerdo a lo siguiente:

- 5 años a razón de dos y medio días de salario base.
- 10 años a razón de tres días de salario base.
- 15 años a razón de tres y medio días de salario base.
- 20 años a razón cuatro días de salario base.

- 25 años a razón de cuatro y medio días de salario base.
- 30 años a razón de cinco días de salario base.
- 35 años a razón de cinco y medio días de salario base.

Artículo 40.- 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 LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 41.- Jornada de trabajo, es el número de horas en que el trabajador está obligado a laborar al servicio del Legislativo y el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo, 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 cual, 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 42.- Las jornadas de trabajo serán: Diurna, Nocturna, Mixta.

Artículo 43.- 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 de siete horas, entre las veinte horas y las seis horas.

Artículo 44.- Cuando por circunstancias especiales deba aumentarse la jornada máxima de trabajo, será considerado como tiempo extraordinario y nunca podría 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 cubierto 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 salvo en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la entidad, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.
- **Pago de salario de tiempo extraordinario.-** Cuando el trabajador labore tiempo extraordinario en tres días consecutivos de una semana serán cubiertas en término de lo establecido por los artículos 28 y 29 de la Ley.

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

Artículo 45.- Con el objeto de que el servicio público que prestan, el Legislativo, el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo, 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 de Control Estímulo, Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, al personal de base del Poder Legislativo por asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo.

Artículo 46.- El sistema de control de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, podrá ser a través de lista, tarjetas de registro para reloj checador o sistema digital. El registro correspondiente se efectuará al inicio y conclusión de las labores, a excepción de aquellos trabajadores que por motivos de sus funciones sean autorizados a registrar su asistencia una sola vez dentro de su horario de trabajo.

Artículo 47.- Cuando por cualquier circunstancia no apareciera el nombre de un trabajador en el sistema, en la lista de asistencia, la tarjeta de control o sistema digital, este deberá dar aviso inmediato por cualquier medio fehaciente al departamento de recursos humanos del centro de trabajo, o al Sindicato el cual notificara dentro de los tres días siguientes a la entidad de los avisos que reciba, quedando prevenidos que de no hacerlo, la omisión será considerada como inasistencia.

Artículo 48.- 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; cuatro retardos corresponderán a un día de descuento y dependerá del número de retardos en la quincena para determinar el número de días para descontar en la quincena, no considerándose como faltas injustificadas, para efectos de cese.

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 de esa media falta, 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 no acumule los cuatro retardos en una quincena, no serán computables a los retardos generados en la siguiente.

Artículo 49.- 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, con la participación del representante sindical siguiendo el procedimiento correspondiente.

II.- Si injustificadamente no registra su salida, o lo hace antes de la hora correspondiente sin autorización de sus superiores; se considerara como falta.

III.- Si no registra su entrada salvo que habiéndose presentado a laborar puntualmente y en forma continua dentro del horario hayan omitido por causa justificada.

Artículo 50.- A las madres trabajadoras sindicalizadas que comprueben tener hijos en guarderías, preescolar y/o primaria, se les concederá una hora de tolerancia para el inicio de la jornada, con ese objeto, para lo cual la trabajadora deberá acreditar mediante acta de nacimiento o constancia del centro educativo, que tiene hijo o hijos en estos grados escolares.

Cuando la madre presente constancia del ISSET, por cuidados maternales debido a enfermedades infecto contagiosas, deberán otorgársele el tiempo señalado en dicha incapacidad con goce de sueldo; lo mismo sucederá en caso de que el menor sufra accidentes o cirugías.

Excepcionalmente, si la trabajadora justifica la necesidad de tener que recoger a su hijo al término de la jornada, se le permitirá salir del trabajo una hora antes sin goce de tolerancia alguna al inicio de su jornada, o la que se refiere este artículo, ni de las comprendidas en el artículo 48 de estas Condiciones.

Cuando una madre trabajadora acredite con certificado 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, o documental conciliatoria signada entre ambos cónyuges ante autoridad administrativa llámese instituto de desarrollo integral de la familia, procuraduría de la defensa del menor y la familia, centro de atención a menores victimizados, la guarda y la custodia de los hijos en edad de guardería, tendrá el pleno derecho de los beneficios que se mencionan en los párrafos anteriores de este artículo.

La máxima tolerancia para estos casos será de una hora por persona.

Artículo 51.- Cuando el trabajador esté imposibilitado para concurrir a sus labores por enfermedad o accidente, deberá dar aviso a su jefe inmediato, dentro de las cuarenta y ocho horas laborables siguientes al inicio de su horario de trabajo; la omisión de tal aviso se considerará como falta injustificada.

Artículo 52.- 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 de Control Estímulo, Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, al personal de base del Legislativo y el O.S.F. por su productividad en el trabajo; comprometiéndose la entidad a emitir el citado reglamento conjuntamente con el Sindicato a los tres meses siguientes a la firma de las presentes Condiciones.

Artículo 53.- El jefe inmediato de la adscripción del trabajador podrá autorizar que éste interrumpa su permanencia en el trabajo, misma que no deberán exceder de cuatro horas y media en la semana, en el entendido de que cada vez el permiso no podrá exceder de una hora y media, pudiéndose duplicar a petición sindical los permisos de referencia, así mismo el Sindicato podrá obtener permiso hasta por dos horas, para que sus agremiados acudan a tratar asuntos de interés gremial; debiendo contestar la entidad pública el oficio de petición del citado permiso sindical en un término no mayor de 24 horas. La falta de contestación al oficio de solicitud, se entenderá como una afirmativa a dicho permiso.

Artículo 54.- Para que sea procedente la autorización, el trabajador deberá registrar previamente su asistencia.

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

Artículo 55.- 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 eficacia.

Artículo 56.- El trabajo deberá desempeñarse con la intensidad y calidad que se determine en estas Condiciones, dentro de su horario normal.

Artículo 57.- 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 58.- 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 59.- 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 60.- Con la participación del Sindicato, el Legislativo y el O.S.F., y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo se establecerán niveles promedio de productividad para cada puesto. Para este fin, el Legislativo 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 61.- 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 62.- Existirá un sistema de evaluación del desempeño y productividad en el trabajo, que correlativamente incentivará a los trabajadores, conforme a lo establecida en el Reglamento de Control Estímulo, Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, al personal del Legislativo y el O.S.F., y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo por su productividad en el trabajo; sin soslayarse el esfuerzo que si

bien no redunde en productividad sea necesario desempeñar para la buena marcha de los quehaceres de la entidad.

CAPITULO X DE LA CAPACITACIÓN Y ESCALAFÓN

Artículo 63.- El Legislativo, el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo 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 dirección competente, de acuerdo con la normatividad del Reglamento de Escalafón, y el Sindicato para el cumplimiento del programa.

Artículo 64.- La elaboración del programa mencionado en el artículo anterior, estará a cargo del Legislativo y del O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo, 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, y de común acuerdo con el Sindicato.

Artículo 65.- En la programación y desarrollo de que se trata, se contemplarán la totalidad de puestos de base que existen en el catalogo vigente; modificándose en beneficio y nunca en perjuicio de los trabajadores a fin de que se divida todas las categorías que conforman el catalogó vigente en su categoría en la que se tome en cuenta cursos tomados e índice constante de productividad y niveles de estudio.

Artículo 66.- 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.

IV.- En caso de que el conocimiento técnico que haya de adquirirse lo impartan un perito en la materia y no una institución registrada ante la secretaria de educación, bastara con que acrediten con su cedula profesional, para que pueda impartir los cursos, así mismo si se tratare de peritos prácticos, bastaran que así los consideren mediante el levantamiento de acuerdo o oficios de proposición y aceptación que se cursé entre la entidad pública y el Sindicato para que pueda impartir los cursos.

La capacitación o adiestramiento se proporcionará a los trabajadores dentro del Legislativo, el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo e incluso, fuera de sus instalaciones.

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 Legislativo y el O.S.F., y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo 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.

Artículo 67.- El programa general de capacitación se complementará con el sistema y procedimiento de otorgamiento de licencias para el disfrute de becas, de acuerdo con lo establecido por estas Condiciones, el Reglamento de Capacitación y por los diversos convenios que al respecto se establezcan con instituciones de educación y capacitación.

El Legislativo y el Sindicato podrán signar convenios de capacitación y colaboración educativa con instituciones y empresas de calidad reconocidas, que tiendan a mejorar los conocimientos educativos, culturales y científicos, entre otros; para el beneficio de sus trabajadores que sean objeto de observancia de este Capítulo.

Artículo 68.- 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 procurará que entre los agremiados realicen, encuestas o foros de consulta que permitan conocer sus inquietudes en la materia y plasmarlas posteriormente en los programas específicos de capacitación.

Artículo 69.- El Legislativo mantendrá biblioteca en el centro de trabajo; los servicios serán acordes con las necesidades y horas libres de los trabajadores.

A los trabajadores que sean estudiantes en carrera universitaria de tipo tecnológico o de educación media superior, se les darán las facilidades de horario, siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio prestado.

Artículo 70.- En el concurso escalafonario a que se convoca 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 más alta, conforme a las normas establecidas al respecto en el Reglamento de Escalafón.

Artículo 71.- Conforme al Reglamento de Escalafón, tienen derecho a participar en movimientos promocionales los trabajadores que hayan cumplido con los requisitos y periodos de experiencia en un nivel inmediato inferior a la vacante y que así mismo acrediten cumplir con los requisitos que al respecto establece el catálogo de puestos, de acuerdo con las opciones e indicaciones señaladas para cada caso en el reglamento mencionado.

La capacitación deberá impartirse durante las horas hábiles, dentro de la jornada laboral. A excepción de que atendiendo la naturaleza de los servicios que presta el Legislativo y el O.S.F., y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo la comisión mixta de capacitación convendrá, en los términos de la reglamentación respectiva, la forma y horario en que deba 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 LEGISLATIVO Y EL O.S.F.

Artículo 72.- Son obligaciones del Legislativo, el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo:

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 casos de laudo debidamente ejecutoriado, en contra del Legislativo y el O.S.F., y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo 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 del Legislativo.

V.- Cubrir las aportaciones que fije la Ley del ISSET y demás disposiciones aplicables, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad social.

VI.- Proporcionar cuatro uniformes por año con un par de zapatos, a los trabajadores sindicalizados, que son necesarios, dicho vestuario se entregará en un sola exhibición de cuatro uniformes cada uno y un par de zapatos por trabajador, procurando en este caso, que sea en el mes de mayo; verificando y estableciendo las especificaciones técnicas y de calidad de estos en común acuerdo con el Sindicato.

VII.- El Poder Legislativo se compromete a cubrir las aportaciones patronales para los empleados sindicalizados, conforme a las reglas que emita el INFONAVIT, siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos establecidos para su inscripción a dicho organismo.

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 y/o Delegado sindical con el Legislativo, 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 Legislativo y el O.S.F.; y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo.

C.- Para desempeñar cargos 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 y actividades propias del Sindicato;

X.- Conceder a los trabajadores el descanso a que se refiere el artículo 78 de estas Condiciones;

XI.- Levantar acta circunstanciada en los casos de accidentes de trabajo, a que se refiere el artículo 110 de estas Condiciones;

XII.- Impartir cursos de capacitación constante a todos los trabajadores a su servicio, para mejorar el desempeño, la productividad, calidad, eficiencia y eficacia de los mismos;

XIII.- Suministrar a los trabajadores pasajes, viáticos por la cantidad de \$300.00 (trescientos pesos 00/100 M.N.) y gastos cuando se vean obligados a trasladarse de un lugar a otro por necesidades del servicio, dentro del Estado, de acuerdo a la Ley en su artículo 18 y a la normatividad establecida para tales efectos;

XIV.- Comunicar a la comisión mixta de escalafón correspondiente, las vacantes que se susciten en los términos de la Ley de la materia y del Reglamento de Escalafón;

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 la Comisión de Seguridad e Higiene, así como también con los juicios o resoluciones que emita la comisión mixta de seguridad e higiene;

XVII.- Otorgar a los trabajadores un bono por el día del servidor público, consistente en la cantidad de \$ 2,500.00 (dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.) pagaderos un día hábil antes del 9 de junio, que es día del servidor público, a partir de 2015. El importe se revisará en forma conjunta cada año;

XVIII.- El Legislativo otorgara a todas las madres, un estímulo el 10 de mayo, consistente en \$1,300.00 (mil trescientos pesos 00/100 M.N.) pagaderos un día hábil antes del 09 de mayo; de igual forma se otorgará este estímulo a todos los papás con motivo del día del padre, equivalente a \$1,050.00 (mil cincuenta pesos 00/100 M.N.) pagaderos en la primer quincena de junio, a partir de 2015.

XIX.- El Legislativo otorgara el 6 de enero a todo el personal de base como apoyo un estímulo de \$850.00 (ochocientos cincuenta pesos 00/100 M.N.), por el día de reyes. Pagaderos preferentemente antes del día 06 de enero y el 30 de abril de igual forma se les otorgara un estímulo consistente en la cantidad de \$600.00 (seiscientos pesos 00/100 M.N.), por motivo del día del niño;

XX.- El Legislativo otorgará un estímulo económico equivalente a \$700.00 (setecientos pesos 00/100 M.N.) con el fin de celebrarse el día de la Secretaria, a quien ostente dicha categoría, pagaderos en la primera quincena de julio.

XXI.- Cada inicio de ciclo escolar, el Legislativo proporcionara a los trabajadores de base un apoyo económico para útiles de escolares, consistente, en la cantidad de \$1,600.00 (mil seiscientos pesos 00/100 M.N.), el cual se otorgara en la segunda quincena del mes de julio;

XXII.- Abstenerse de utilizar los servicios del personal sindicalizado dentro de su horario de trabajo, en labores ajenas a las funciones establecidas en el nombramiento, catálogo de puesto o sobre de pago.

XXIII.- El Legislativo se compromete al pago de la licencia de conducir, únicamente por renovación, para los trabajadores de base o sindicalizados que tengan la categoría de chofer; asimismo al pago de las infracciones cuando estos se encuentren realizando sus funciones y sean atribuibles al estado del vehículo, siempre y cuando el trabajador lo haya reportado con antelación.

XXIV.- Pagará a los trabajadores de base o sindicalizados un bono de fin de legislatura por la cantidad de \$1,100.00 (mil cien pesos 00/100 M.N.), en la segunda quincena de diciembre del último año de funciones de la Legislatura que corresponda.

XXV.- En caso de fallecimiento de un trabajador se cubrirá el importe de tres meses de salario, así como los vales de despensa correspondientes también a tres meses, conforme al último salario devengado por el extinto trabajador y las prestaciones que haya generado con motivo de la relación de trabajo, cantidad que le será cubierta a la persona que hubiera designado en el formato de post-mortem, mismo que deberá ser entregado al departamento de recursos humanos, en caso de no haber designado se le cubrirá a la persona que acredite ser su beneficiario legalmente y cumpliendo con el trámite correspondiente.

El formato del pago Post Mortem deberá ser renovado cada inicio de Legislatura o si el trabajador decide cambiar a su beneficiario y deberá ser entregado al Departamento de Recursos Humanos a más tardar una semana después de la entrega del citado formato al trabajador.

XXVI.- Pagará a los trabajadores de base o sindicalizado quincenalmente la cantidad de \$1,400.00 (mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.), en vales de despensa.

XXVII.- Pagará a los trabajadores de base o sindicalizado un bono de puntualidad y asistencia, el cual será por la cantidad de \$18.73 (dieciocho pesos 73/100 M.N.) diariamente. Para hacerse acreedor a este pago, los trabajadores de base deberán comprobar su puntualidad a través del checado diario de sus tarjetas, por lo que el personal comisionado aún con los diputados deberá cumplir con dicho requisito para poder recibir este beneficio, el cual se cubrirá quincenalmente, conforme al número de días checados en su tarjeta puntualmente y que cubran con el requisito antes señalado.

**SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES
DEL CONGRESO DEL ESTADO DE TABASCO**

XXVIII.- Otorgar a todos los Trabajadores que se encuentre estudiando o que cuente con hijos y/o nietos en edad escolar, una beca escolar anual por la cantidad de \$1,500.00 (mil quinientos pesos 00/100 M.N.), debiendo de cumplir con la entrega en el Departamento de Recursos Humanos del certificado del grado de estudios con promedio mínimo de 8.0 (original y copia), en la fecha que este designe, para que se coteje el documento. Este pago se hará una sola vez al año, debiendo de ser pagado a más tardar el 15 de agosto del año que corresponda, a partir de 2015.

La beca se otorgará a los hijos y/o nietos de los trabajadores o al trabajador que curse desde la educación primaria hasta el nivel superior y deberá presentar las calificaciones del último grado cursado junto con la copia del acta de nacimiento del hijo o nieto, además de la credencial y/o último sobre de pago que lo acredite como empleado de este H. Congreso.

Si la beca es para el trabajador, deberá presentar constancia con calificaciones del último grado cursado, junto con la copia de la credencial de elector y de la escuela donde esté cursando la educación básica, media o superior.

XXIX.- Efectuar las retenciones solicitadas por el Sindicato por concepto de préstamos de la caja de ahorro, cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, cuota de fondo de ayuda social post mortem SITCET y las demás que posteriormente se establezcan.

Cabe señalar que los préstamos por los que el Sindicato solicite efectuar las retenciones correspondientes, deberán ser autorizados por la Dirección de Administración para comprobar que el trabajador cuente con la capacidad de pago necesaria para poder realizar el descuento requerido antes de ser otorgados por dicha agrupación sindical.

Dichas retenciones, serán reintegradas al Sindicato, a más tardar dentro de los 3 días hábiles posteriores a la aplicación.

XXX.- Otorgará a todas las madres que den a luz en el transcurso del año que corresponda, el pago de una canastilla de maternidad por \$3,500.00 (tres mil quinientos pesos 00/100 M.N.), para lo cual deberán presentar original y copia del acta de nacimiento del recién nacido, junto con el último recibo de pago y credencial de elector de la trabajadora, teniendo como fecha límite para la presentación de los documentos un mes posterior al nacimiento del infante.

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

Artículo 73.- Además de los derechos que consagran las leyes, los trabajadores tendrán las siguientes:

I.- Desempeñar las funciones propias de sus puestos, de acuerdo a las funciones establecidas en el nombramiento, catálogo de puesto o sobre de pago.

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;

III.- Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan derivadas de riesgos de trabajo, siempre y cuando no se encuentren afiliados ante el ISSET;

IV.- Contar con un seguro de vida de amplia cobertura por \$230,000.00 (doscientos treinta mil pesos 00/100 M.N.), cuyas primas sean cubiertas por el Legislativo y el O.S.F., respectivamente; de acuerdo a la póliza vigente al momento del siniestro;

V.- Obtener los documentos necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorgue la Ley del ISSET;

VI.- No ser suspendidos o separados de su empleo, sino por las causas previstas en los artículos 19 y 20 de la Ley y en estas Condiciones, con la intervención sindical que corresponda;

VII.- Disfrutar del horario de alimentos media hora en turno matutino y media hora en turno vespertino.

VIII.- Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales ó subalternos;

IX.- Recibir los premios estímulos y recompensas, conforme a las disposiciones legales respectivas y estas Condiciones;

X.- Participar en los movimientos escalafonarios y ser promovidos conforme al catálogo de puestos;

XI.- Disfrutar los descansos y vacaciones que fija la Ley y estas Condiciones

XII.- Obtener licencias con o sin goce de sueldo y días económicos, de conformidad con lo establecido en estas Condiciones;

XIII.- Solicitar cambio de adscripción, en los términos de estas Condiciones; ya sea por razones de salud, las previstas en la Ley Federal del Trabajo, la Ley ó las de carácter personal, según las necesidades del servicio.



XIV.- 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;

XV.- Continuar ocupando el empleo, cargo o comisión al obtener su libertad seguida de sentencia absolutoria;

XVI.- Obtener permisos con goce de sueldo para cumplir con sus obligaciones sindicales en elecciones, consejos, congresos, asambleas y reuniones y demás actividades sindicales, hasta por quince días;

XVII.- 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;

XVIII.- 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;

XIX.- Tener registrados en sus expedientes las notas malas, buenas y menciones honoríficas a que se hayan hecho acreedores, de las cuales se le entregará copia al trabajador;

XX.- Recibir vestuario y equipo especial de protección cuando las Condiciones del puesto lo justifique conforme al artículo 72, fracción IV y VI de estas Condiciones.

XXI.- Participar en las actividades sociales, deportivas, culturales que organiza el Legislativo y el Sindicato;

XXII.- Renunciar a su empleo cuando así convenga a sus intereses sin más limitación que la establecida en la fracción IX, del artículo siguiente;

XXIII.- 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 personal que designe el Sindicato;

XXIV.- El H. Congreso otorgará Anticipos de sueldos a los trabajadores sindicalizados hasta por \$30,000.00 (treinta mil pesos 00/100 M.N.) mensuales, los cuáles serán repartidos entre los trabajadores que lo soliciten a través de su Sindicato, siempre y cuando para dichos trabajadores sus deducciones económicas no excedan del 50%

(cincuenta por ciento) sobre el total de sus percepciones, debiendo concluir el pago del anticipo otorgado para la segunda quincena de noviembre del año que corresponda.

El monto autorizado por anticipo de sueldo a cada trabajador podrá ser hasta de \$5,000.00 (cinco mil pesos 00/100 M.N.) máximo de enero a junio; \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 M.N.) máximo durante los meses de julio y agosto, siendo este el último mes para poder solicitar el anticipo. La amortización de los anticipos se efectuará vía nómina, descontándose quincenalmente el importe correspondiente, hasta la total amortización del mismo que será a más tardar para la segunda quincena de noviembre del año que corresponda. Para otorgarlos el Sindicato deberá presentar ante el Departamento de Recursos Humanos dentro de los cinco primeros días de cada mes, las solicitudes de anticipos de sueldo de los trabajadores que los requieran, debidamente requisitadas, anexando copia del último talón de pago y credencial de elector, posteriormente el Departamento de Recursos Humanos turnará a la Dirección de Finanzas las solicitudes aceptadas con la cedula de análisis de descuentos y periodo a amortizar por anticipo de sueldo, expidiendo la Dirección de Finanzas el cheque los días 20 de cada mes al trabajador que se le autorizó el anticipo de sueldo solicitado.

Artículo 74.- 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 con el uniforme y equipo que en su caso proporcionará el Legislativo;
- 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 del horario 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 por escrito de sus superiores en asuntos propios del servicio y de acuerdo a las funciones de su puesto, en ningún caso estará obligados a acatarlas, cuando se contravenga lo anterior o cuando de su ejecución pudiera desprenderse la comisión de algún delito;
- VII.- Asistir a las escuelas y cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia;
- VIII.- Tratar con cortesía y diligencia al público, en caso de encontrarse en un área dedicada a tal efecto;

IX.- Permanecer en el servicio hasta hacer entrega de los expedientes, documentos, fondos, valores o bien cuya administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con 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 último caso, su salario será cubierto hasta el día en que se efectuó la entrega;

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 sólo sufran el desgaste 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, en caso de que la superioridad se niegue a recibir el reporte entregarlo al Sindicato para que este a la brevedad posible lo haga llegar al legislativo o dirección correspondiente;

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 mensualmente para el desempeño de sus funciones;

XIV.- Avisar a sus superiores de los accidentes de trabajo que sufran compañeros, así como al Sindicato;

XV.- Cumplir con las comisiones que por necesidades del servicio se les encomienden, en lugar distinto del que estén desempeñando habitualmente sus labores.

Artículo 75.- Queda prohibido a los trabajadores:

I.- Realizar dentro de su horario de trabajo, labores ajenas e incompatibles a las que tengan asignadas dentro de la institución;

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.- No poner el máximo de su diligencia en el ejercicio de sus funciones;

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, salvo que así lo haya convenido con la entidad pública y con el Sindicato;

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 las instalaciones 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 dar aviso de la necesidad ante su jefe inmediato y no podrá realizarse más de dos veces en una semana;

XIV.- Sustraer del establecimiento, oficinas o talleres, útiles de trabajo, materia prima ó 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 Legislativo y el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo o de los propios trabajadores con la salvedad de permitir únicamente las reuniones de carácter sindical, autorizadas por el comité ejecutivo;



XVII.- Tomar alimentos dentro de las oficinas en las horas de trabajo, con la salvedad de la media hora de comida obligatoria; dicha disposición entrara en vigor siempre que hayan sido destinada una área del Legislativo para comedor del personal de base;

XVIII.- Efectuar festejos o celebraciones de cualquier índole, sin contar con autorización respectiva de su jefe inmediato;

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, en caso de tener conocimiento de tal situación se deberá notificar de inmediato a su superior y en caso contrario de que se niegue se dará aviso al Sindicato o representante sindical quien de inmediato notificara a la parte patronal el riesgo correspondiente;

XXII.- Abandonar el servicio para iniciar el disfrute de vacaciones o licencias que hubiesen solicitado, sin haber obtenido la autorización por escrito;

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; y,

XXIV.- Fomentar o instigar al personal del Legislativo 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.

Artículo 76.- El incumplimiento de las disposiciones a que se refieren los artículos 74 y 75 de estas Condiciones, 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 30 también de estas Condiciones.

Artículo 77.- Los trabajadores estarán obligados al pago de los daños que intencionalmente o por negligencia causen en los bienes que están al servicio del Legislativo y el O.S.F., y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo cuando dichos daños les fueren imputados, previo levantamiento de acta de hechos dándose intervención al Sindicato y sentencia ejecutoria en tal sentido.

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

Artículo 78.- Los trabajadores sindicalizados o de base, disfrutaran de su descanso semanal preferentemente los sábados y domingos. El Legislativo y el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo 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 establezcan en los reglamentos internos de cada centro de trabajo, en la Ley y estas Condiciones.

Artículo 79.- Los trabajadores que cubran jornadas de trabajo con un horario continuo, tendrán derecho a disfrutar diariamente de treinta minutos de descanso para consumir alimentos, y aquellos que tengan horarios de 24 horas continuas, dicho descanso será de una hora y media dividida en tres periodos de 30 minutos durante la jornada de trabajo.

Artículo 80.- Los descansos extraordinarios a favor de las mujeres para amamantar a sus hijos, a que se refiere el artículo 56, párrafo segundo 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 al establecido en este artículo.

Artículo 81.- Serán días de descanso obligatorio los que señala el artículo 32 de la Ley y aquellos que sean otorgados por el Legislativo y el O.S.F., y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo. 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 16 de junio para los trabajadores sindicalizados que ostenten la categoría de secretaria (o) y el día del cumpleaños del trabajador conforme a la clave única de registro de población (CURP).

Se concederá licencia por cinco días hábiles con goce de sueldo al trabajador que vaya a sustentar examen profesional de educación superior, carrera técnica o posgrado que requiera tal permiso, previa acreditación en la que conste la fecha en la que presentará su examen y modalidad.

Se otorgará permiso de paternidad por 5 días laborales con goce de sueldo a los hombres trabajadores de conformidad con el artículo 46, fracción XVII, de la Ley.

Artículo 82.- Los períodos vacacionales serán dos al año y serán fijados por el Legislativo y el O.S.F., y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo de acuerdo a las necesidades del servicio.

Artículo 83.- Los dos períodos de vacaciones a que se refiere el artículo 34 de la Ley, no podrán unirse para disfrutarse 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 diez días hábiles, en las fechas que fije el Legislativo.

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 servicio no goce de vacaciones en las fechas señaladas, la tomará en los días siguientes del periodo normal.

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

Artículo 84.- En los casos de riesgos y enfermedades profesionales, se estará a lo que disponga la Ley del ISSET.

Artículo 85.- Cuando un trabajador sindicalizado solicite a su jefe inmediato, autorización para asistir al servicio médico, durante su jornada laboral, éste justificará su salida. Asimismo, a su regreso al centro de trabajo, comprobará su asistencia con la constancia que ampara el tiempo de permanencia en dicho lugar, así como con la receta del servicio médico familiar del ISSET y cuando asista al servicio médico antes de su jornada laboral lo comprobará en los mismos términos anteriores.

Artículo 86.- En el Legislativo y el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo se aceptarán las incapacidades expedidas por el ISSET.

En caso de un accidente o enfermedad grave o repentina, en el que el trabajador tenga la urgencia de acudir a un médico particular, podrá presentar la incapacidad expedida por este último, la cual deberá ser sustituida y avalada por el servicio médico ISSET para que sea aceptada en el Legislativo y O.S.F.

Artículo 87.- Por causas distintas a las previstas en los artículos anteriores, el Legislativo y el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo podrán conceder 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;
- V.- Hasta por doscientos días hábiles al año, a los que tengan una antigüedad mayor de diez años; y,
- VI.- Hasta por un año calendario, a los que tengan una antigüedad mayor de 15 años.

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

Artículo 88.- En ningún caso, las licencias sin goce de sueldo, se concederán en períodos inmediatos a vacaciones.

Artículo 89.- Se entiende por días económicos, el derecho que tienen los trabajadores de inasistir con goce de sueldo a sus labores, hasta por catorce días al año como máximo, para la atención de sus asuntos particulares de urgencia, en el entendido que se autorizarán por el jefe inmediato, no excediendo de dos días consecutivos, bastando la simple entrega de la solicitud y la falta de respuesta a esta dentro de las 24 horas hábiles siguiente a su formulación, se entenderá como una afirmativa a dicho permiso. La falta de utilización de los días económicos no son acumulables al año siguiente.

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 periodo inmediato a vacaciones o días festivos.

Artículo 90.- Las licencias con goce de sueldo se concederán por catorce días naturales al año, sólo en caso de justificación, (como es la muerte de un ascendiente), descendiente, matrimonio, cónyuge o cualquiera otra que a juicio del superior merezca concederla.

Artículo 91.- El trabajador que solicite una licencia sin goce de sueldo por escrito, podrá disfrutarla a partir de que se le autorice mediante oficio expedido por el departamento de recursos humanos.

Las licencias sin goce de sueldo que se soliciten en 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.

Artículo 92.- 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 establece en este capítulo.

Artículo 93.- Una vez concedida una licencia sin goce de sueldo para asuntos particulares, no será renunciable, excepto cuando la vacante no haya sido cubierta interinamente; en todos los casos el interinato será cubierto por personal propuesto por el Sindicato, en caso de rechazarse la propuesta por parte de la entidad pública el Sindicato propondrá a alguien más, pero de ninguna manera podrá la entidad pública cubrir el interinato de modo propio, así mismo está obligada a cubrir el interinato por ausencias mayores de doce días.

Artículo 94.- Cuando un trabajador tenga la necesidad de iniciar los trámites para obtener su pensión por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicio, invalidez, pensión por cesantía en edad avanzada, de acuerdo con la Ley del ISSET, se concederá licencia con goce de sueldo por setenta y cinco días naturales, para que pueda atender debidamente los trámites respectivos.

Con cargo al Legislativo y el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo, los trabajadores adheridos al Sindicato podrán jubilarse conforme a lo establecido por la Ley del ISSET; pudiendo designar a la persona que haya de ocupar su plaza mediante carta dirigida a la entidad pública signada por el representante sindical y persona de la confianza, únicamente para los efectos de que estos últimos se cercioren que no existió coacción alguna en la designación correspondiente.

Artículo 95.- Los trabajadores que al presentarse el período de vacaciones estuvieran con 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 sufrieran un accidente o enfermedad calificada al encontrarse gozando de periodo vacacional y le sea expedida una licencia médica del ISSET, tendrán derecho a que se recorran los días del periodo vacacional que tenga amparados con la citada incapacidad.

De igual forma aquellos trabajadores que estando en goce de su periodo vacacional presenten licencia médica por enfermedad calificada, tendrá derecho a que estos días le sean restituidos con posterioridad.

Lo anterior, siempre y cuando el periodo señalado en la incapacidad medica correspondiente no rebase un periodo mayor a siete días naturales.

CAPITULO XIV DE LOS INGRESOS, REINGRESOS Y CAMBIOS

Artículo 96.- Ingreso es el inicio de la prestación de los servicios que por primera vez se realizan en el Legislativo y el O.S.F., y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo previa satisfacción de los requisitos señalados, en el artículo 8 de estas Condiciones.

Artículo 97.- El ingreso entre otras causas, podrá efectuarse:

I.- En puestos que sean 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 98.- La ocupación de plazas, las que sean de pie de rama, de nueva creación; así como las de obra o tiempo determinado cuyas percepciones se paguen mediante lista de raya, serán cubierta en un 50% (cincuenta por ciento) libremente por el Legislativo y dependencias, y el restante 50% (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% (cien por ciento) al Sindicato.

Artículo 99.- Los trabajadores sólo podrán ser cambiados de dirección o adscripción por los siguientes motivos:

I.- Por movimiento escalafonario;

II.- Por encontrarse en inminente peligro su vida;

III.- Por enfermedad, previo dictamen médico del ISSET, y en ningún caso podrá ser reducido su salario;

IV.- Por desaparición del centro de trabajo;

V.- Como sanción que le fuere impuesta;



VI.- Por fallo del Tribunal;

VII.- A petición de los trabajadores, quedando condicionada dicha petición a las necesidades del servicio;

VIII.- Cuando un trabajador sufra un accidente o enfermedad profesional y quede imposibilitado para desempeñar el trabajo que tenía asignado, se le cambiará de ser posible, de ocupación, previo dictamen médico avalado por el ISSET;

IX.- Por reorganización de los servicios;

X.- Por permuta autorizada.

Artículo 100.- Todo cambio de adscripción o traslado será notificado de inmediato al trabajador y jefe inmediato superior, así como al Sindicato.

Artículo 101.- Las vacantes que se susciten por aplicación de los artículos anteriores se cubrirán en los términos, establecidos en las presentes Condiciones; en todo caso a propuesta sindical.

CAPITULO XV DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PARA PREVENIRLOS

Artículo 102.- 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 registrarán por lo establecido en el artículo 55 de la Ley y estas Condiciones.

Artículo 103.- Accidentes 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.

Artículo 104.- 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, permanente o transitoria que puede ser originada por agentes físicos, Mecánicos, químicos, biológicos e infectocontagiosos.

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

Artículo 105.- Cuando los riesgos se producen pueden ocasionar:

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

Artículo 106.- 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 107.- Incapacidad parcial permanente, es la disminución de las facultades o aptitudes para trabajar.

Artículo 108.- 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 109.- Al ocurrir un riesgo de trabajo, dicha obligación se subroga a los servicios médicos de ISSET.

Artículo 110.- Al ocurrir un accidente de trabajo, el jefe de la unidad administrativa correspondiente enviará al Departamento de Recursos Humanos el acta que al efecto se levante, así como los certificados médicos que se recaben al realizar el riesgo, notificando de lo anterior al Sindicato.

El acta a 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.

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.

Artículo 111.- Para los efectos del artículo anterior, los jefes de las Direcciones y departamentos, 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 de trabajo asignado;
- IV.- Día, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió el accidente;
- V.- Declaraciones de testigos presenciales del accidente si los hubiere;
- VI.- Lugar al que fue trasladado el accidentado;
- VII.- Nombre, domicilio y grado de parentesco del familiar a quien se comunicó del accidente;
- VIII.- Informe y elementos de 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 112.- El Legislativo y el O.S.F., y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo 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 Instituto de Seguridad Social del Estado.

Artículo 113.- 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 114.- La clasificación de la profesionalidad de los accidentes y enfermedades, se regirá por lo dispuesto en la Ley del ISSET.

Artículo 115.- En caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones consignadas en las disposiciones relativas de la Ley del ISSET.

Artículo 116.- 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 Legislativo y el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo procurarán otorgarles alguna comisión o empleo que esté al alcance de sus facultades y en su defecto serán indemnizados conforme a derecho por parte del ISSET.

Artículo 117.- En caso de fallecimiento o por incapacidad permanente, el trabajador tendrá derecho a que su cónyuge o hijos ocupen la plaza que haya ejercido el trabajador hasta el día de su deceso o accidente; en caso de que la cónyuge o que los hijos no puedan cubrir la plaza de inmediato ésta será cubierta por interinato, conforme al movimiento escalafonario, hasta que puedan ocuparla, siendo imprescriptible ese derecho.

Artículo 118.- El Legislativo, el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo y el Sindicato, integrarán la comisión mixta de seguridad e higiene, para que emita lineamientos tendientes a disminuir y prevenir riesgos de trabajo, promoviendo la determinación de las áreas de riesgo nocivo- peligrosas.

Para los efectos del primer párrafo, la comisión 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 a los párrafos anteriores, en los reglamentos, manuales y demás instrumentos que emita la comisión mixta de seguridad e higiene, se comprenderán las disposiciones que en materia de riesgos de trabajo sean aplicables.

Artículo 119.- 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 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 se presente a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas, enervantes o sustancia prohibida;

IV.- A solicitud del interesado, o del Sindicato, el Legislativo y el O.S.F., y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional; y

V.- Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, se podrá ordenar la realización de exámenes médicos periódicos.

VI.- Cuando a juicio de la dependencia, el trabajador presente con demasiada frecuencia incapacidades médicas.

Artículo 120.- En los casos de las fracciones II y III 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 aquéllos.

CAPITULO XVI DE LOS PREMIOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

Artículo 121.- Los premios, estímulos y recompensas a que tendrán derecho los trabajadores serán los siguientes:

I.- Medallas;

II.- Diplomas o Constancias;

III.- Notas buenas;

IV.- Menciones honoríficas;

Artículo 122.- El Legislativo y el O.S.F., y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo. Otorgaran a los trabajadores de base sindicalizados, la prestación denominada (estimulo económico por antigüedad), pagaderos el día del servidor público conforme a la siguiente tabla:

Antigüedad	Pago
15 años	\$4,200.00
20 años	\$5,520.00
25 años	\$6,420.00
30 años	\$7,980.00
35 años	\$9,000.00
40 años	\$12,840.00
45 años	\$19,260.00
50 años	\$23,100.00

Artículo 123.- Los diplomas o constancias, son reconocimiento, que otorga el Legislativo y el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo a sus trabajadores, conjuntamente con las medallas a que se refiere al artículo anterior y cuando existan causas que así lo ameriten.

Artículo 124.- Las notas buenas, son los estímulos o reconocimientos, que por escrito otorgará el Legislativo a sus trabajadores, con copia a su expediente personal y al Secretario y/o Delegado Sindical 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;
- IV.- Por colaboración en el trabajo extraordinario al de su función, que represente incrementos en la productividad del Legislativo;
- V.- Incentivo al desempeño laboral.- Se otorgará a tres trabajadores de base o sindicalizados que se caractericen por el mejor desempeño de sus actividades en el ejercicio de sus funciones, elegidos mediante Comité dictaminador del Incentivo al desempeño laboral. El premio consiste en un pago anual, que para el primer lugar será de \$6,500.00 (seis mil quinientos pesos 00/100 M.N.), para el segundo lugar por \$4,500.00 (cuatro mil quinientos pesos 00/100 M.N.) y el tercer lugar con \$3,500.00 (tres mil quinientos pesos 00/100 M.N.)

Para la fracción anterior, se integrará un Comité Dictaminador conformado de la siguiente manera: el Director de Finanzas, quién fungirá como Presidente, el Director de Administración, quien será el Secretario, el Director de Asuntos Jurídicos y el Oficial Mayor, quienes serán vocales, así como el Secretario General y el trabajador que sea designado por el Sindicato para que funjan también como vocales.

En el otorgamiento de las notas buenas de referencia, se estará también a lo dispuesto en el Reglamento de Control Estímulo, Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, al personal de base del Legislativo y O.S.F. por su asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo.

Una nota buena dará derecho a la cancelación de una nota mala.

Artículo 125.- Las menciones honoríficas, son estímulos o reconocimientos, que por escrito otorgarán el Legislativo y el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo por los servicios prestados, con copia a 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 de Control Estímulo, Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, al personal de base del Legislativo y el O.S.F. y demás órganos u organismos actuales o que cree el Poder Legislativo por su asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo.

Artículo 126.- 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.

CAPITULO XVII DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 127.- 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 de funciones hasta por ocho días;
- V.- Remoción de Dirección a centro de trabajo distinto; y,
- VI.- Cese.

La aplicación de las medidas disciplinarias mencionadas, 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 128.- 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 129.- Se entiende por extrañamiento, la observación que se haga por escrito al trabajador y se aplicará por el jefe del área de trabajo, a que éste adscrito, con copia a su expediente personal y al Sindicato.

Artículo 130.- 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 131.- 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, y la reincidencia por más de tres ocasiones, haga procedente la aplicación del capítulo IV, artículo 20, de la Ley.

Artículo 132.- Se aplicará una nota mala a los trabajadores en caso de reincidencia a las conductas prohibidas por las fracciones I, III y XIII del artículo 75 de estas Condiciones, y además cuando:

I.- Se presenten a sus labores cuatro 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;

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; y,

III.- Se presenten a su centro de trabajo sin el uniforme más de tres veces en el mes, a partir de que se le haya hecho entrega el uniforme.

Las notas malas serán permanentes en el expediente del trabajador que dé lugar a su aplicación.

Artículo 133.- Las suspensiones en el trabajo hasta de ocho días, se aplicarán como medidas disciplinarias y proceden en los casos de infracciones a los artículos 74 fracción VI y X, y 75, fracciones IV, VII, XI, XII, XIV, XV, XVI y XXII; 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. Además la suspensión se comunicará a la Dirección Administrativa del Legislativo.

Asimismo, procederá la suspensión con un día de suspensión, 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 75 de este ordenamiento;

Artículo 134.- Las remociones de la adscripción, se efectuarán con el objeto de mantener la disciplina y el buen desarrollo del trabajo, en los casos de reincidencia en la violación a la fracciones III, V, VIII y XV, del artículo 74 de estas Condiciones.

Artículo 135.- 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 74, Fracción IV, si se configuran actos de injuria o violencia y respecto de la fracción VIII del mismo precepto;

II.- El artículo 75, Fracciones V, IX, XIX, XX, XXIII y XIV.

Artículo 136.- 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 Legislativo, según su gravedad y las circunstancias que concurran en cada caso.

Artículo 137.- 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; sin embargo en caso de determinar sanción de carácter laboral la entidad no podrá fincar responsabilidad administrativa. Previo procedimiento, seguido en los términos previsto para dicho tipo de procedimiento en la Ley.

CAPITULO XVIII DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y REGLAS GENERALES

Artículo 138.- Con la finalidad de fomentar las actividades deportivas, de recreación y esparcimiento familiar, entre los Trabajadores, el Legislativo y el O.S.F. de acuerdo con su capacidad presupuestaria, otorgará los requerimientos que para tal efecto el Sindicato le solicite, determinados en lo particular, a través de minutas de trabajo que para el caso se suscriban.

Artículo 139.- Cuando en las unidades de trabajo del Legislativo y el OSF, por razón de las funciones que le corresponden, se requiere de Condiciones específicas que garanticen el adecuado manejo de información, estas serán determinadas de común acuerdo entre el Legislativo y el O.S.F. con el Sindicato, a través de lineamientos que sobre el particular se emitan.

Artículo 140.- Se establece la permuta como medio de cambio de adscripción entre dos Trabajadores, de categoría similar, con equivalencia escalafonaria y Condiciones análogas de promoción.

La permuta deberá solicitarse mediante escrito debidamente firmado por los interesados, dirigido a la Dirección de Administración para su trámite correspondiente, y solo podrá plantearse entre Trabajadores adscritos a las Direcciones y el O.S.F., quedando sujeta su autorización a la determinación del Legislativo y el O.S.F., con la intervención del Sindicato.

Artículo 141.- el Legislativo y el O.S.F., establecerán programas de retiro voluntario, para los casos en que proceda la jubilación por tiempo de servicio, en términos del artículo 52 de la Ley del Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco.

La implementación de estos programas tendrá por objeto incentivar a los Trabajadores que voluntariamente deseen jubilarse, con base en los lineamientos que para el efecto se emitan y a la disponibilidad presupuestaria del Legislativo y el O.S.F.

TRANSITORIOS

Primero.- Estas Condiciones se revisarán cada dos años conjuntamente entre el Legislativo y el Sindicato, a través de su Comité Ejecutivo o comisión que se forme para tal efecto; pudiendo aumentar en derechos de los trabajadores y de ninguna manera en disminución cualquier cláusula posterior que se pactare en detrimento de los trabajadores se tendrá por no puesta.

Segundo.- Las presentes 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.

Dado en la Ciudad de Villahermosa, Capital del Estado de Tabasco, a 19 de septiembre de 2014.

POR EL H. CONGRESO DEL ESTADO DE TABASCO

DIP. NEYDA BEATRIZ GARCÍA MARTÍNEZ
PRESIDENTE DE LA JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

POR EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL CONGRESO DEL
ESTADO DE TABASCO (SITCET)

C. ÁNGEL RAMIRO SANTIAGO JIMÉNEZ
SECRETARIO GENERAL
SECRETARIO GENERAL DEL S.I.T.C.E.T