



## LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE TABASCO

### TITULO PRIMERO PRINCIPIOS GENERALES

#### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1.-** Esta Ley es de observancia general y regula las relaciones laborales entre los Poderes Públicos, Ejecutivo, Legislativo y Judicial; Municipios, Instituciones Descentralizadas y Desconcentradas del Estado de Tabasco.

**ARTÍCULO 2.-** Trabajador es toda persona física que presta un trabajo personal subordinado, físico o intelectual; a una entidad pública.

Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la entidad que lo recibe.

Para los efectos de esta Ley, los poderes Legislativo, Judicial, Ejecutivo y sus Dependencias, los Ayuntamientos, Organismos Descentralizados y Desconcentrados del Estado y Municipios, se denominarán entidades públicas.

**ARTÍCULO 3.-** Para los efectos de esta Ley, los trabajadores se clasifican en:

- I. De base;
- II. De obra determinada y tiempo determinado; y
- III. De confianza.

**ARTÍCULO 4.-** Son trabajadores de base, los que prestan servicio permanente a cualquier entidad pública, consignado especialmente en el presupuesto de egresos.

Estos deben ser de nacionalidad mexicana, sólo podrán administrarse temporalmente extranjeros, cuando no exista disponibilidad de nacionales; debiendo comprometerse a capacitar en la especialidad de que se trate a quienes laboren con ellos.

**ARTÍCULO 5.-** Son trabajadores, de confianza los que realizan funciones de Dirección, inspección, supervisión, policía, fiscalización, vigilancia y los que realicen trabajos personales o exclusivos de los titulares o altos funcionarios de las Entidades Públicas. Además, los que las leyes orgánicas de dichas Entidades les asigne esa categoría.

**ARTÍCULO 6.-** Tratándose de trabajadores de confianza, las Entidades públicas de que se trate podrán rescindir la relación laboral, si existiere un motivo razonable de pérdida de confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de terminación de los efectos del nombramiento o contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 7.-** Para los efectos de esta Ley, se entenderán como titulares:

- I. En el Poder Legislativo: El congreso del Estado, representado por el Presidente de la Gran Comisión;
- II. En el Poder Ejecutivo: El Gobernador del Estado y, en sus dependencias los funcionarios de mayor jerarquía;



- III. En el Poder Judicial: El Pleno del Tribunal Superior de Justicia, representado por el Magistrado Presidente;
- IV. En los Municipios: Los Ayuntamientos, representados por el Síndico de Hacienda, el Presidente Municipal o por el Presidente del Consejo en su caso;
- V. En los organismos descentralizados y desconcentrados así como en las sociedades de participación estatal mayoritaria, los funcionarios de mayor jerarquía.

**ARTÍCULO 8.-** En lo previsto por esta Ley, se aplicarán supletoriamente, y en su orden:

- I. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- II. La Ley Federal del Trabajo;
- III. La Jurisprudencia;
- IV. Los principios generales de Derecho los de Justicia Social que derivan del Artículo 123 de la Constitución General de la República;
- V. La costumbre; y
- VI. La Equidad.

**ARTÍCULO 9.-** En caso de duda en la interpretación de esta Ley, y una vez aplicada la supletoriedad del derecho a que se refiere el artículo anterior, si persistiere esta prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

**ARTÍCULO 10.-** Los derechos consagrados en esta Ley en favor de los trabajadores, son irrenunciables.

**ARTÍCULO 11.-** El cambio de titulares de las entidades públicas no afectará los derechos de los trabajadores de base, ni a los de obra determinada, ni a los de tiempo determinado.

**ARTÍCULO 12.-** Para los efectos de esta Ley, los trabajadores de confianza únicamente disfrutarán de las medidas de la protección al salario y de los beneficios de la seguridad social.

**ARTÍCULO 13.-** Las actuaciones que se hagan con motivo de la aplicación de esta Ley, no causarán impuesto ni derecho alguno.

## **CAPITULO II DE LOS NOMBRAMIENTOS**

**ARTÍCULO 14.-** Los nombramientos de los trabajadores podrán ser:

- I. Definitivos, los que se otorguen para ocupar plazas permanentes;
- II. Para obra determinada, los que se otorgan para realizar tareas directamente ligadas a una obra que, por su naturaleza, no sea permanente; su duración será la materia que le dio origen; y
- III. Por tiempo determinado, cuando lo exija la naturaleza del trabajo.

**ARTÍCULO 15.-** Los nombramientos deberán contener:



- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, profesión u oficio, registro federal de causantes del trabajador, escolaridad y firma;
- II. El servicio o los servicios que deban prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible;
- III. El carácter del nombramiento: Definitivo, por tiempo determinado o para obra determinada;
- IV. Jornada de trabajo asignada.
- V. El sueldo y demás prestaciones que se habrá de percibir con expresión de la partida del Presupuesto de Egresos a cargo de la cual deba pagarse;
- VI. Lugar de adscripción del trabajador;
- VII. Lugar donde el trabajador recibirá el pago de su sueldo y prestaciones;
- VIII. La protesta del trabajador en caso necesario;
- IX. Fecha en que deba empezar a surtir efectos; y
- X. Nombre y firma de quien lo expide.

**ARTÍCULO 16.-** El nombramiento obliga al trabajador a normar sus actos con el más alto concepto de responsabilidad y profesionalismo y a cumplir con todos los deberes inherentes al cargo o empleo correspondiente.

**ARTÍCULO 17.-** Cuando el trabajador sea cambiado, en forma eventual o definitiva de una Entidad Pública a otra, conservará los derechos adquiridos con motivo de la relación de trabajo, siempre que el cambio se realice dentro de los poderes del Estado.

**ARTÍCULO 18.-** Cuando un trabajador, sea trasladado de una población a otra, la Entidad Pública en la que preste sus servicios le cubrirá el importe de los gastos inherentes al traslado de él, su familia que dependa económicamente de él y sus pertenencias al nuevo lugar de trabajo; salvo que el traslado se verifique a solicitud del interesado o por permuta.

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, los titulares de las Entidades Públicas podrán cambiar la adscripción del trabajador, conservando éste sus derechos y cubriéndose los requisitos a que se refiere este precepto.

### **CAPITULO III DE LA SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION LABORAL**

**ARTÍCULO 19.-** Son causas de suspensión temporal, de la relación de trabajo, las siguientes:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador que implique un peligro para las personas que trabajen con él;
- II. La incapacidad física temporal del trabajador, cuando la misma derive de un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo y se determine así médicamente, en cuanto le inhabilite para desempeñar su trabajo de acuerdo con la Ley del ISSET;



- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de formal prisión, o el arresto por autoridad Judicial o Administrativa. Cuando en el caso de formal prisión, recaiga sentencia absolutoria, el trabajador se reincorporará a sus labores, debiéndose liquidar sus salarios cuando haya obrado en defensa de los intereses de la entidad pública;
- IV. Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos por el jefe superior de su área de adscripción cuando apareciera alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su responsabilidad;
- V. La corrección disciplinaria; y
- VI. En caso de que la trabajadora o el trabajador tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, se procederá observando lo establecido en la legislación especial en la materia.

No se podrá dar de baja o terminar la relación laboral de una trabajadora un trabajador que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia.

#### **CAPITULO IV DE LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 20.-** Ningún trabajador podrá ser cesado, sino por causa justificada. En consecuencia, el nombramiento de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para la Entidad Pública en que preste sus servicios en los siguientes casos:

- I. Por renuncia o abandono de empleo;
- II. Por muerte o jubilación del trabajador;
- III. Por conclusión de la obra o vencimiento del término para el que fue contratado;
- IV. Por incapacidad permanente, física o mental, que le impida la prestación del servicio; y
- V. Por el cese del trabajador dictado por el Titular de la Entidad Pública en donde preste sus servicios, en cualquiera de los siguientes casos:
  - A) Incurrir durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos injurias, malos tratos en contra de sus jefes o del personal directivo; salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa;
  - B) Alterar el orden y la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
  - C) Cometer contra el Titular de la Entidad Pública, sus jefes o contra los valores de uno u otro, fuera del servicio y del lugar de desempeño de sus labores, algunos de los actos a que se refiere el inciso A) del presente artículo, si son de tal manera graves que hagan imposible moral o materialmente, la relación del trabajo;
  - D) Por faltar más de tres días a sus labores sin permiso o sin causa justificada, en un lapso de 30 días;
  - E) Ocasionar intencionalmente daños materiales graves en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; o causar daños por negligencia tal, que sea la causa de los daños;



- F) Por cometer actos indecentes o inmorales en el lugar o lugares en que preste sus servicios;
- G) Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad de la oficina, taller o lugar donde preste sus servicios, o de las personas que ahí se encuentren;
- H) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo;
- I) Desobedecer sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores, siempre que se trate del trabajo contratado;
- J) Concurrir a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar sus labores, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de su jefe inmediato y presentar la prescripción suscrita por el médico, oficial o particular;
- K) Por falta comprobada al cumplimiento de las condiciones generales de trabajo vigentes en la Entidad Pública, siempre que ésta sea grave;
- L) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada, siempre que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- M) Las análogas a las establecidas en los incisos anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

**ARTÍCULO 21.-** Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de terminación a que se refiere la fracción V del Artículo anterior dentro de los 10 días siguientes, el titular o encargado de la Entidad Pública o Dependencia, podrá levantar acta administrativa, en la que se asentarán con toda precisión los hechos, declaraciones y pruebas que se estimen procedentes, firmándose ante la presencia de los testigos de asistencia en todo caso se otorgará el derecho de audiencia al trabajador e intervención a la representación sindical si la solicitare.

**ARTÍCULO 21 BIS.** El trabajador podrá solicitar a su elección, ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el Juicio correspondiente la entidad pública respectiva no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses.

En caso de muerte del trabajador, dejaran de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

## **CAPITULO V DE LAS RELACIONES ENTRE LAS ENTIDADES PUBLICAS Y SUS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 22.-** Es facultad de los titulares de las Entidades Públicas expedir disposiciones reglamentarias que rijan las relaciones específicas con sus trabajadores, debiéndose registrar estas disposiciones, ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.



**ARTÍCULO 23.-** Es facultad de los Titulares imponer a los trabajadores las correcciones disciplinarias y sanciones a que se hagan acreedores por el mal comportamiento, irregularidades o incumplimiento injustificado en el desempeño de sus labores, pudiendo consistir en:

- I. Amonestación; y
- II. Suspensión hasta por 8 días en el empleo, cargo o comisión sin goce de salario.

**ARTÍCULO 24.-** Ningún trabajador podrá ser sancionado en su empleo sino por causa justificada y plenamente comprobable.

En su caso, los Titulares de las Entidades Públicas instaurarán procedimiento escrito dentro del cual se otorgue el derecho de audiencia y defensa al trabajador y en el que, con vista de las pruebas rendidas, se dicte acuerdo fundado y motivado.

## **TITULO SEGUNDO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

### **CAPITULO I DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 25.-** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Entidad Pública para prestar sus servicios.

**ARTÍCULO 26.-** Las jornadas de trabajo pueden ser diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas; nocturna, la comprendida entre las veinte horas y las seis horas; y mixta, la que comprenda períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media; si excede se le considerará nocturna.

**ARTÍCULO 27.-** La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna; siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta.

**ARTÍCULO 28.-** Cuando por circunstancias especiales se deba aumentar las horas de la jornada máxima, el tiempo excedente será extraordinario; pero no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

**ARTÍCULO 29.-** Las horas extraordinarias de trabajo a que se refiere el artículo anterior, se pagarán con un cien por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinarias.

### **CAPITULO II DE LOS DIAS DE DESCANSO**

**ARTÍCULO 30.-** Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, con goce de salario íntegro.

**ARTÍCULO 31.-** En los trabajos que requieran una labor continua, se fijarán los días en que los trabajadores disfrutarán del descanso semanal, de acuerdo a los roles de actividades que se establezcan por la Entidad Pública, pagándoseles el 25% por concepto de prima dominical sobre el salario de días ordinarios de trabajo.

**ARTÍCULO 32.-** Serán considerados como días de descanso obligatorio, con goce de salario, los siguientes:

1 de Enero



5 de Febrero  
27 de Febrero  
21 de Marzo  
1 de Mayo  
5 de Mayo  
16 de Septiembre  
1 de Noviembre  
20 de Noviembre  
1 de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.  
25 de Diciembre.

**ARTÍCULO 33.-** Los trabajadores que, por necesidad del servicio, laboren en su día de descanso obligatorio, independientemente de su sueldo, percibirán un 200% del mismo, por el servicio prestado, sin que tal servicio pueda repetirse en más de dos ocasiones en treinta días naturales.

### **CAPITULO III DE LAS VACACIONES**

**ARTÍCULO 34.-** El trabajador con más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutará de dos períodos anuales de vacaciones de 10 días hábiles cada uno, en las fechas que fijen las Entidades Públicas. 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, las tomará en los 10 días siguientes del período normal. El trabajador que labore en período de vacaciones no tendrá derecho a doble paga de sueldo, ni las vacaciones podrán compensarse con remuneración. Si la duración del trabajo termina antes de que se cumpla un año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional por los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional que será del 50 % sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

### **CAPITULO IV SALARIO**

**ARTÍCULO 35.-** Salario es la remuneración que debe pagarse al trabajador por sus servicios prestados.

**ARTÍCULO 36.-** El salario para los trabajadores será uniforme para cada una de las categorías; y se fijará en los presupuestos de egresos respectivos, de acuerdo a la capacidad económica de la Entidad Pública, sin que puedan ser disminuidos.

**ARTÍCULO 37.-** Los pagos se efectuarán en el lugar que disponga la entidad pública, se harán en moneda de curso legal, por medio de cheques nominativos o mediante depósitos bancarios electrónicos, previa autorización por escrito del trabajador, en días laborales durante la jornada de trabajo. La institución bancaria encargada de los depósitos electrónicos será seleccionada por la entidad pública, respetando el derecho de portabilidad de nómina de los trabajadores. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago, serán cubiertos por la entidad pública.

**ARTÍCULO 38.-** El plazo para pago del salario no podrá ser mayor de quince días. En caso de que el día de pago no sea laborable, el sueldo se cubrirá anticipadamente.

**ARTÍCULO 39.-** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario cuando se trate:



- I. De deudas contraídas con la Entidad Pública por concepto de anticipos y de pagos hechos en exceso;
- II. De cuotas sindicales;
- III. De aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado, previa y expresamente su conformidad;
- IV. Los ordenados por el Instituto de Seguridad Social del Estado, derivados de las obligaciones contraídas por el trabajador;
- V. Descuentos ordenadas por la autoridad Judicial competente para cubrir alimentos, que fuesen exigidos al trabajador; y
- VI. Impuesto sobre el Producto del Trabajo.

El monto total de los descuentos será el que convenga al trabajador y a la Entidad Pública, sin que pueda ser mayor de treinta por ciento del excedente del salario, excepto en los casos a que se refieren las fracciones IV y V de este precepto.

**ARTÍCULO 40.-** El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, fuera de lo establecido en la fracción V del artículo 39 de esta Ley.

**ARTÍCULO 41.-** Es nula la cesión de salarios en favor de terceras personas.

**ARTÍCULO 42.-** Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores en su centro de trabajo, cualquiera que sea su causa o concepto.

**ARTÍCULO 43.-** El pago de salarios será preferente a cualquier otra erogación de las Entidades Públicas.

**ARTÍCULO 44.-** Se pagará a los trabajadores, entre el 10 y 20 de Diciembre, un aguinaldo anual equivalente al sueldo mensual; y 10 días más en los primeros diez días del mes de Enero siguiente.

El que no tenga un año de servicio recibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

## **CAPITULO V DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 45.-** Son obligaciones de los trabajadores.

- I. Desempeñar sus labores dentro de los horarios establecidos con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, y a las Leyes y reglamentos respectivos;
- II. Observar buena conducta durante el servicio y ser atentos para con el público y sus compañeros de labores;
- III. Cumplir con las obligaciones que se deriven de las condiciones generales de trabajo; especialmente evitando los robos o destrucción de materiales y útiles de trabajo;
- IV. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro la seguridad, la de sus compañeros o del centro de trabajo;





- V. Asistir puntualmente a sus labores; y abstenerse de hacer compraventas, ingerir alimentos o golosinas durante ellas;
- VI. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- VII. Abstenerse de hacer propagandas de cualquier clase, dentro de los edificios o lugares de trabajo;
- VIII. Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que la Entidad Pública implante para mejorar su preparación y eficiencia;
- IX. Comunicar fallas del servicio que ameriten su atención inmediata;
- X. Sugerir medidas técnicas y sistemas que puedan redundar en mayor eficiencia del servicio;
- XI. Realizar durante las horas de trabajo, labores que se les encomienden, quedando terminantemente prohibido abandonar el local o lugar donde presten sus servicios, sin la autorización previa del superior inmediato;
- XII. Guardar para los superiores jerárquicos la consideración, respeto y disciplina debido;
- XIII. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, alteración, destrucción, ocultamiento o utilización indebida de aquellas;
- XIV. Cumplir las disposiciones que dicten, en el ejercicio de sus atribuciones, sus superiores jerárquicos;
- XV. Comunicar por escrito al titular de la Dependencia o Entidad en que presten sus servicios el incumplimiento de las obligaciones establecidas en este artículo a las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciban;
- XVI. Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión después de concluido el período para el cual se le designó o de haber cesado, por cualquier causa, en el ejercicio de sus funciones;
- XVII. Abstenerse el superior jerárquico de autorizar a otro trabajador de base a no asistir, sin causa justificada a sus labores, por más de quince días continuos o discontinuos en un año, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de salario y otras prestaciones, cuando las necesidades del trabajador no lo exijan;
- XVIII. Abstenerse de desempeñar otro empleo, cargo o comisión oficial o particular que la Ley le prohíba;
- XIX. Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución firme de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;
- XX. Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tengan interés personal, familiar o de negocios; incluyendo aquellos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles o para terceros con los que tenga relaciones



profesionales, laborales o de negocios o para socios o sociedades de los que el trabajador o las personas antes referidas formen o hayan formado parte;

- XXI.** Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir directamente o por interpósita persona, dinero, objetos o servicios;
- XXII.** Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos y resoluciones que reciba de la Contraloría, conforme a la competencia de ésta; y
- XXIII.** Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen las Entidades Públicas, relacionadas con la seguridad y protección personal de los trabajadores.

### TITULO TERCERO

#### CAPITULO I DE LAS OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS

**ARTÍCULO 46.-** Son obligaciones de las Entidades Públicas en las relaciones laborales con sus trabajadores, las siguientes:

- I.** Preferir en igualdad de condiciones de conocimientos y antigüedad a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes o no lo sean; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad, le hubiesen prestado servicios; y a los que acrediten tener mejor derecho conforme al escalón que se formará con las bases establecidas en la Ley;
- II.** Pagar puntualmente los sueldos y demás prestaciones a los trabajadores;
- III.** Cumplir todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que estén obligadas;
- IV.** Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para el desempeño normal de su trabajo;
- V.** Hacer efectivas las deducciones de sueldo que ordene el Instituto de Seguridad Social del Estado y las Autoridades Judiciales competentes, en los casos especificados en esta Ley;
- VI.** Acatar en sus términos los laudos que dicte el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;
- VII.** En los casos de supresión de plazas reconocer a los trabajadores su derecho a otra equivalente en categoría y sueldo, si la hubiere;
- VIII.** Fijar las condiciones generales de trabajo en los términos de esta Ley;
- IX.** Hacer u ordenar los descuentos de cuotas sindicales, deudas contraídas con la Entidad Pública por concepto de anticipos, pagos hechos en exceso y aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro y los del impuesto sobre producto del trabajo;
- X.** Cubrir las aportaciones de Ley para que los trabajadores perciban los beneficios sociales y de seguridad a que tengan derecho;
- XI.** Abstenerse de intervenir en cuestiones internas del sindicato;



- XII. Impedir que se haga propaganda política, comercial o religiosa dentro de los centros de trabajo;
- XIII. Impartir cursos de capacitación y adiestramiento para los trabajadores;
- XIV. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la ley; y
- XV. Respetar los derechos otorgados a los trabajadores en los preceptos legales.
- XVI. Abstenerse de solicitar certificado médico o constancia de no gravidez, a las mujeres que soliciten empleo, con excepción de las plazas, contratos o cualquier tipo de relación laboral que ponga en riesgo la salud de la trabajadora o del producto.
- XVII. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante.

## CAPITULO II DEL ESCALAFON

**ARTÍCULO 47.-** Para los efectos de este ordenamiento, se entiende por escalafón el sistema organizado en cada Entidad Pública para efectuar las promociones de ascensos de los trabajadores.

**ARTÍCULO 48.-** En cada Entidad Pública se constituirá una Comisión Mixta de Escalafón, que se integrará con un representante de la Entidad. Otro por el Sindicato y un tercero que nombrarán de común acuerdo los anteriores. Si hubiere desacuerdo entre los integrantes de la Comisión, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje resolverá en definitiva la controversia. Los integrantes de la Comisión durarán en su cargo tres años, sin reelección.

**ARTÍCULO 49.-** Cuando surja una vacante por incapacidad o licencia y ésta no exceda de seis meses, no se moverá el escalafón y el titular de la Entidad Pública podrá otorgar nombramiento por tiempo determinado, a favor de cualquier persona competente para que cubra el interinato.

**ARTÍCULO 50.-** Son factores escalafonarios:

- I. Los conocimientos;
- II. La aptitud;
- III. La antigüedad;
- IV. La disciplina; y
- V. La puntualidad.

**ARTÍCULO 51.-** Un trabajador de base podrá aceptar una designación a un puesto de confianza; pero en ese caso y mientras conserva esta categoría, quedará suspendido en sus derechos sindicales. No obstante lo anterior, podrá en todo momento retornar a su puesto de base.

**ARTÍCULO 52.-** En materia escalafonaria, las Entidades Públicas tendrán las obligaciones siguientes:



- I. Proporcionar a la Comisión Mixta de Escalafón los elementos adecuados para su funcionamiento;
- II. Dar a conocer a la Comisión la existencia de vacantes, dentro de los quince días siguientes a que se dicte el oficio de baja o cuando el Presupuesto de Egresos autorice más plazas; y
- III. Otorgar nombramiento definitivo en favor de la persona que hubiese logrado la más alta calificación para el empleo en concurso, una vez conocido el fallo de la Comisión de Escalafón.

### **CAPITULO III DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**ARTÍCULO 53.-** La seguridad social será proporcionada por el Instituto de Seguridad Social del Estado.

**ARTÍCULO 54.-** Tratándose de enfermedades no profesionales, el trabajador tendrá derecho a que, por conducto del servicio médico del Instituto de Seguridad Social del Estado, se expida la incapacidad correspondiente, a fin de que sea cubierto su salario.

**ARTÍCULO 55.-** Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores, se regirán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad Social del Estado. Las incapacidades que con este motivo se autoricen, serán con goce de salario de acuerdo con dicha Ley.

### **CAPITULO IV DEL TRABAJO DE LAS MADRES TRABAJADORAS**

**ARTÍCULO 56.-** La madre trabajadora tendrá los siguientes derechos:

- I. Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico o nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización estricta del médico de la institución de seguridad social que le corresponda tomando en cuenta la opinión de la entidad pública y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso, previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado México correspondiente.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deber contener el nombre y numero de cedula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

- III. Los periodos de descanso a quien se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- IV. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.



- V. En el periodo de lactancia hasta por el termino máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo, en lugar adecuado e higiénico que designe la entidad pública o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo entre ambas partes se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.
- VI. Durante los periodos de descanso a que se refieren las fracciones II y III percibirán su salario integro.
- VII. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.
- VIII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.
- IX. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaración de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestión o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.
- X. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestión o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

## TITULO CUARTO DE LA ORGANIZACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

### CAPITULO I DEL SINDICATO

**ARTÍCULO 57.-** Sindicato es la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

**ARTÍCULO 58.-** Los sindicatos podrán contar con las delegaciones necesarias, por cada entidad pública en donde laboren trabajadores afiliados a los mismos.

**ARTÍCULO 59.-** Los trabajadores de base tendrán derecho a sindicalizarse libremente, así como a separarse del sindicato al que se encuentren afiliados, cuando así convenga a sus intereses. Ningún trabajador podrá ser obligado a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Los trabajadores de base de las Entidades Públicas regirán sus relaciones laborales y sindicales a través de las condiciones fijadas por las Entidades, escuchando al sindicato o sindicatos por medio de su directiva, sujetándose a la jurisdicción del Tribunal de Conciliación y Arbitraje previsto en esta Ley.

**ARTÍCULO 60.-** Los trabajadores de confianza, de obras y tiempo determinado, no podrán formar parte del Sindicato.

**ARTÍCULO 61.-** Cuando los trabajadores de base sindicalizados desempeñen un puesto de confianza o de elección popular, quedarán suspendidas todas las obligaciones y derechos sindicales.



**ARTÍCULO 62.-** En las Entidades Públicas podrán constituirse sindicatos con veinte o más trabajadores en servicio activo, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece esta Ley.

**ARTÍCULO 63.-** El Sindicato será registrado en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; a cuyo efecto presentarán a este, por duplicado los siguientes documentos:

- I. Convocatoria a la Asamblea Constitutiva, firmada por lo menos por una tercera parte de los miembros constituyentes del Sindicato;
- II. Solicitudes individuales de los miembros del Sindicato.
- III. Acta de Asamblea Constitutiva en que conste la designación de la Directiva del Sindicato;
- IV. Estatutos del Sindicato que contengan la denominación, domicilio, objeto social, duración del Sindicato y de la Directiva, forma de convocar a asambleas, quórum requerido, procedimiento para la elección de la Directiva, normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimoniales del Sindicato, forma del pago de cuotas, normas para la liquidación, obligaciones de los integrantes de la Directiva y de los miembros del Sindicato, motivos y procedimiento de expulsión y correcciones disciplinarias; y
- V. Padrón de los miembros conteniendo nombre, estado civil, edad, adscripción, categoría, domicilio y salario mensual.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro comprobará por los medios más prácticos y eficaces, si la peticionaria cumplió con la presentación de los documentos requeridos y procederá, en su caso al registro, el cual podrá negarse únicamente:

- A) Si el Sindicato no tiene por objeto la finalidad prevista en el artículo 57 de esta Ley.
- B) Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 62.
- C) Si no se exhiben los documentos a que se refiere el presente artículo.

**ARTÍCULO 64.-** Derogado.

**ARTÍCULO 65.-** El registro del Sindicato se cancelará:

- I. En caso de disolución;
- II. Por dejar de tener los requisitos legales; y
- III. Realice cualquiera de los actos prohibidos por el artículo 69 de esta Ley.

**ARTÍCULO 66.-** Los trabajadores que, por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados del Sindicato, perderá por ese solo hecho los derechos sindicales que esta Ley les concede. La expulsión sólo podrá votarse por mayoría de no menos el 90% de los miembros del Sindicato en Asamblea General, o por la aprobación de las tres cuartas partes de los Delegados Sindicales a su Congreso o Convenciones Estatales, previa defensa del acusado en todo caso.

**ARTÍCULO 67.-** Queda prohibida la reelección en un mismo cargo dentro del Sindicato, así como la permanencia por más tiempo para el que fueron electos.



Los Directivos Sindicales y Delegacionales designados en elección directa de los miembros de la Organización durarán en su cargo un término que no excederá de tres años.

**ARTÍCULO 68.-** Son obligaciones del Sindicato:

- I. Proporcionar los informes que le soliciten las Entidades Públicas, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como Sindicato;
- II. Comunicar al Tribunal de Conciliación y Arbitraje dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurran dentro de su Directiva o Comité Ejecutivo o Delegaciones, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran sus Estatutos;
- III. Facilitar la labor del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los conflictos que se ventilen ante el mismo, proporcionándole la cooperación que les solicite; y
- IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las Autoridades y ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, cuando les fuere solicitado por sus miembros.

**ARTÍCULO 69.-** Queda prohibido al Sindicato:

- I. Hacer propaganda de carácter religioso;
- II. Realizar actividades lucrativas;
- III. Adherirse o afiliarse a otras organizaciones; que no sean las referidas por esta Ley;
- IV. Fomentar actos delictuosos contra personas y propiedades públicas o privadas;
- V. Imponer a sus miembros cuotas mayores de 0.25% de su sueldo básico.

**ARTÍCULO 70.-** La Directiva o Comité Ejecutivo del Sindicato, serán responsables ante este y respecto de terceras personas, en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común.

**ARTÍCULO 71.-** Los actos realizados por el Comité Ejecutivo del Sindicato obligan civilmente a este, siempre que haya obrado dentro de sus facultades.

**ARTÍCULO 72.-** El Sindicato se disolverá:

- I. Por el voto de una mayoría no menos del 90% de los miembros que lo integren; y
- II. Por haber transcurrido el término fijado en sus estatutos.

**ARTÍCULO 73.-** En los casos de violación a lo dispuesto por el artículo 69, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje determinará la cancelación del Registro del Sindicato.

**ARTÍCULO 74.-** Las remuneraciones que se paguen a los Directivos y a los empleados del Sindicato y en general, los gastos que origine el funcionamiento de este, serán con cargo a sus ingresos cubierto en todo caso por sus miembros.

## **CAPITULO II DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**



**ARTÍCULO 75.-** Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y demás leyes laborales del Estado; y deberán ser establecidas de acuerdo con la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que se pueda establecer diferencias con motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en este ordenamiento.

Las condiciones generales de trabajo se fijarán por los titulares de las Entidades Públicas respectivas, oyendo al Sindicato a través de su Directiva.

**ARTÍCULO 76.-** Las condiciones generales de trabajo establecerán:

- I. La intensidad y calidad del trabajo;
- II. Las medidas que deban adoptarse para prevenir riesgos de trabajo;
- III. Las correcciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;
- IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deban someterse a exámenes médicos, previos y periódicos;
- V. El lugar y dependencia en donde se prestará el servicio y los horarios relativos;
- VI. Las licencias por enfermedades profesionales y no profesionales;
- VII. Las fechas y condiciones de descansos de los trabajadores; y
- VIII. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor eficiencia en el trabajo.

**ARTÍCULO 77.-** Las condiciones generales de trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en donde se conservará un ejemplar, regresándole los otros con el acuerdo de depósito a las partes, para su obligatoriedad y cumplimiento.

**ARTÍCULO 78.-** Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores las que estipulen:

- I. Una jornada mayor de la permitida por esta Ley;
- II. Las labores peligrosas, insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;
- IV. Un salario inferior al mínimo general vigente en el Estado;
- V. Un plazo mayor de quince días para el pago de sueldos y demás prestaciones económicas; y
- VI. Renuncia de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.





### CAPITULO III DE LA HUELGA Y SU PROCEDIMIENTO

**ARTÍCULO 79.-** Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores de base, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

**ARTÍCULO 80.-** Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una Entidad Pública, de suspender las labores con los requisitos que establece esta Ley, si aquella no accede a las peticiones planteadas.

**ARTÍCULO 81.-** Los trabajadores únicamente podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de Entidades Públicas, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra esta Ley.

**ARTÍCULO 82.-** La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

**ARTÍCULO 83.-** La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Los actos de coacción y de violencia física o moral de fuerza sobre las personas o las cosas, cometidos por los huelguistas tendrán como consecuencia respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador, sin menoscabo de la responsabilidad civil o penal en que incurra.

**ARTÍCULO 84.-** Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que se ajuste a los términos del Artículo 81 de esta Ley; y
- II. Que sea declarada expresamente por las dos terceras partes de los trabajadores de la Entidad afectada.

**ARTÍCULO 85.-** Antes de suspender las labores, los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del Acta de la Asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

**ARTÍCULO 86.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de estas en las audiencias de avenimiento.

**ARTÍCULO 87.-** Si la declaración de huelga se considera legal por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 88 no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

**ARTÍCULO 88.-** Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados, sin responsabilidad para la Entidad emplazada, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, y declarará que la Entidad o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.

**ARTÍCULO 89.-** Si el Tribunal de Conciliación y Arbitraje resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será



considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

**ARTÍCULO 90.-** La huelga será declarada ilegal, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos previstos por el Artículo 29 de la Constitución Federal.

**ARTÍCULO 91.-** Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

**ARTÍCULO 92.-** En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las autoridades deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten.

**ARTÍCULO 93.-** La huelga terminará:

- I. Por avenimiento entre las partes en conflicto;
- II. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de sus miembros;
- III. Por laudo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje o de la persona que, a solicitud de las partes y la expresa conformidad de estas, se avoque al conocimiento y solución del asunto;
- IV. Por sobrevenir el estado previsto por el artículo 29 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- V. Por desestimiento; y
- VI. Por declaración de ilegalidad o inexistencia.

**ARTÍCULO 94.-** Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal, a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligadas a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.

#### **CAPITULO IV DE LAS PRESCRIPCIONES**

**ARTÍCULO 95.-** Las acciones que nazcan de esta Ley, o del nombramiento expedido en favor de los trabajadores prescribirán en un año, con excepción de los casos señalados en los artículos siguientes.

**ARTÍCULO 96.-** Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de la autoridad para pedir la nulidad de un nombramiento, cuando el trabajador no reúna los requisitos necesarios para el empleo o cargo de que se trate o no demuestre, en forma fehaciente tener la capacidad y aptitud que para el cargo requiera;



- II. El derecho de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hubiera dejado por accidente no profesional o por enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo, de acuerdo con la constancia médica respectiva;
- III. La facultad de los titulares de las Entidades Públicas para suspender a los trabajadores por causas justificadas y para disciplinar las faltas de estos contando el plazo desde el momento en que se den;
- IV. La facultad de los titulares de las Entidades Públicas para cesar a los trabajadores, contando el término desde que sean conocidas las causas;
- V. Las acciones para impugnar los dictámenes escalafonarios; y
- VI. Las acciones para impugnar las sanciones impuestas por los titulares de las Entidades Públicas que no ameriten cese, en los términos del artículo 23 de esta Ley.

**ARTÍCULO 97.-** Prescribirán en dos meses las acciones para pedir la reinstalación en su trabajo, o a la indemnización que la Ley concede, contando el término a partir del momento en que sea notificado el cese al trabajador.

**ARTÍCULO 98.-** Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores sus beneficiarios y dependientes económicos, para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgo de trabajo;
- II. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de Tribunal de Conciliación y Arbitraje, y de los convenios celebrados.

La prescripción corre respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje aprobado el Convenio.

Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, la Entidad Pública podrá solicitar del Tribunal de Conciliación y Arbitraje que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo de que de no hacerlo, la Entidad Pública podrá dar por terminada la relación de trabajo sin la responsabilidad para ella.

**ARTÍCULO 99.** La prescripción se interrumpe;

- I. Por la sola presentación de la demanda ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción, reconoce el derecho de aquellos contra quienes prescribe.

**ARTÍCULO 100.-** La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley;
- II. Contra los trabajadores incorporados al Servicio Militar, en tiempo de guerra; y
- III. Durante el lapso en que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que resulte absuelto por sentencia ejecutoriada; y



- IV. Contra la trabajadora o el trabajador que tenga la calidad de desaparecido y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en términos de la legislación especial en la materia.

**ARTÍCULO 101.-** Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que le correspondan; el primer día se contará completo, aún cuando no lo sea; y cuando sea inhábil el último, el primer día hábil siguiente.

## TITULO QUINTO

### CAPITULO I DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

**ARTÍCULO 102.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje estará integrado por tres magistrados que durarán en su cargo seis años, con excepción del magistrado representante de los trabajadores que durará en su cargo tres años, que se iniciarán a partir del día primero de enero del año constitucional, serán; uno en representación de las Entidades Públicas, designado por el Oficial Mayor del Gobierno del Estado; otro en representación de los trabajadores, designado a través de su Sindicato; y un tercero que será el Presidente, nombrado por el H. Congreso a proposición en terna del Ejecutivo del Estado.

Así mismo, del personal necesario para realizar las funciones que le sean inherentes a dicho organismo.

Por cada Magistrado representante de las Entidades Públicas y de los trabajadores, se nombrará un suplente de la misma manera que los propietarios.

**ARTÍCULO 103.-** Para ser Magistrado del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, se requiere:

- I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento y contar con residencia efectiva en el Estado de Tabasco, de por lo menos cinco años anteriores a su designación;
- II. Ser mayor de treinta años el día de la designación, estar en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles y haber observado una conducta pública notoriamente buena;
- III. Para tener el cargo de representante de los trabajadores deberá, quien lo desempeñe, estar ocupando un puesto de base en alguna de las Entidades Públicas; quedará inhabilitado para desempeñar la representación, si acepta un cargo de confianza o si es electo para ocupar alguno de elección popular.

El Presidente, el Secretario General, Auxiliares y el Secretario de Acuerdos deberán ser Licenciados en Derecho y tener, cuando menos tres años de práctica forense reconocida y haberse distinguido en conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

**ARTÍCULO 104.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje radicará en la Capital del Estado y será competente para:

- I. Resolver controversias que se susciten entre las Entidades Públicas y sus trabajadores;
- II. Resolver los conflictos que surjan entre los miembros del Sindicato;
- III. Para modificar en su caso, las resoluciones de las Comisiones Mixtas de Escalafón o instancias de uno o varios concursantes que consideren haberse lesionado sus derechos escalafonarios;



- IV. Conocer del Registro del Sindicato y sus delegaciones y en su caso, resolver la cancelación del mismo, previo juicio que se siga para tal efecto a petición de parte; y
- V. Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje contará con un Secretario General, Auxiliares, los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal necesario; mismos que estarán sujetos a la presente Ley. Pero los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma a ellos y demás trabajadores del Tribunal, serán resueltos por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje nombrará, suspenderá o cesará a sus trabajadores en los términos de esta Ley.

Los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal serán cubiertos por el Estado, consignándoseles en el Presupuesto de Egresos correspondiente.

**ARTÍCULO 104 bis A.-** Se crea la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, dependiente del Titular del poder Ejecutivo, como órgano de buena fe, de interés público y de carácter permanente, que tiene por objeto la defensa de los derechos de los trabajadores al servicio del Estado y los Municipios, con facultades de representación ante conflictos individuales y colectivos suscitados con motivo de la relación laboral de los trabajadores con el ente público, actuando éste como patrón; misma que orgánicamente estará adscrita a la secretaría de Gobierno.

- A) La Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, estará integrada, cuando menos de la siguiente forma:
  - I. Procurador;
  - II. Procuradores Auxiliares; y
  - III. Personal administrativo de apoyo.
- B) Requisitos para ser Procurador y Procurador Auxiliar:
  - I. Ser ciudadano mexicano en pleno goce de sus derechos;
  - II. Ser licenciado en derecho;
  - III. Que se haya destacado en estudios e investigaciones en derecho del trabajo y de la seguridad social;
  - IV. Tener como experiencia mínima comprobable tres años en materia laboral;
  - V. No haber sido condenado por delito doloso sancionado con pena corporal;
  - VI. Ser mayor de 25 años de edad al día de su designación; y
  - VII. No pertenecer al estado eclesiástico.

**ARTÍCULO 104 bis B.-** El Procurador de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, será nombrado por el Gobernador del Estado, a propuesta mediante tema, del Secretario de Gobierno. Los Procuradores Auxiliares serán designados por el Secretario de Gobierno.



**ARTÍCULO 104 bis C.-** El Procurador de la Defensa de los trabajadores al Servicio del Estado, tendrá las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Representar a los trabajadores mediante comparecencia o simple carta poder, sus sindicatos o beneficiarios cuando estos así lo soliciten ante los órganos jurisdiccionales, administrativos y cualquier otra institución pública, a efecto de ejercitar las acciones y recursos que correspondan en la vía ordinaria, especial, inclusive el juicio de amparo, hasta su total terminación;
- II. Ejercer las funciones de su competencia de conformidad con lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, así como de acuerdo a las directrices, lineamientos y órdenes que emita el Secretario;
- III. Orientar y asesorar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales, así como de los trámites, procedimientos y órganos competentes ante los cuales podrán acudir para hacerlos valer;
- IV. Intervenir en la defensa del trabajador burócratas en aquellos casos en que legalmente no estuviese representado en las comparecencias ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Para este efecto el órgano jurisdiccional dará conocimiento inmediato a esta Institución;
- V. Recibir de los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, las quejas por el incumplimiento y violación a las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales y, en su caso, citar a las entidades públicas o sindicatos, para que comparezcan a manifestar lo que a su derecho convenga, apercibiéndolos que de no comparecer se les aplicará, como medida de apremio, una multa de hasta cien veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización;
- VI. Formular las denuncias que correspondan ante las autoridades competentes por el incumplimiento y violación a las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales, y ante el Ministerio Público los hechos que presuntamente constituyan ilícitos penales,
- VII. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas, para el arreglo de sus conflictos mediante la celebración de convenios fuera de juicio y hacerlos constar en actas autorizadas;
- VIII. Acordar con el Secretario de Gobierno o con el Subsecretario del ramo, el despacho de los asuntos que estén bajo su responsabilidad; así como recibir en acuerdo a los servidores públicos subalternos y atender en audiencia al público;
- IX. Proponer al Secretario de Gobierno, en coordinación con la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social y la dirección de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Gobierno, los anteproyectos de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones jurídicas sobre los asuntos de su competencia;
- X. Aprobar las políticas generales en materia de conciliación, asesoría, apoyo técnico y de lo contencioso, así como las políticas, normas, sistemas y procedimientos para la administración de los recursos materiales y de cualquier otra índole administrativa para el funcionamiento de la Procuraduría, en los términos del presente ordenamiento y en coordinación con la Secretaría de Gobierno;



- XI.** Proponer al Secretario de Gobierno o al Subsecretario del ramo, la celebración de convenios de coordinación, de colaboración administrativa y demás instrumentos jurídicos que sea conveniente suscribir en las materias competencia de la procuraduría;
- XII.** Denunciar ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las contradicciones de tesis que sustenten los Tribunales Colegiados de Circuito, de la jurisdicción territorial correspondiente, cuando la Procuraduría haya representado a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios en los juicios laborales en que tales tesis hubieran sido sostenidas;
- XIII.** Hacer del conocimiento al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, la contradicción de criterios sustentados en los laudos dictados por dicho Tribunal, informándole al Magistrado Presidente los casos concretos que así se hayan resuelto, para que por su conducto se sometan al pleno de dicho Tribunal, a efecto de que se resuelva conforme a derecho;
- XIV.** Aplicar las medidas de apremio que establezca el reglamento respectivo;
- XV.** Denunciar ante las instancias competentes el incumplimiento de los deberes de los servidores públicos encargados de impartir justicia laboral en los juicios en que intervengan;
- XVI.** Remitir a la Contraloría Interna de la Secretaría de Gobierno para su sustanciación y resolución la documentación correspondiente a las denuncias de carácter administrativo, presentadas en contra de los servidores públicos de la Procuraduría;
- XVII.** Delegar sus facultades en los Procuradores Auxiliares, así como dictar las medidas que se requieran para garantizar la eficiencia, modernización y simplificación de los procedimientos operativos;
- XVIII.** Proponer al Secretario de Gobierno, para su aprobación, los anteproyectos de programas y presupuesto, los manuales de organización, de procedimientos y de servicios;
- XIX.** Autorizar la documentación necesarias para la erogaciones con cargo al presupuesto de conformidad con las disposiciones que se establezcan;
- XX.** Dirigir, resolver y autorizar conforme a los lineamientos que establezca el Secretario de Gobierno, y de conformidad con las disposiciones legales aplicables, los asuntos relacionados con el personal del órgano a su cargo;
- XXI.** Expedir certificaciones sobre los asuntos de su competencia;
- XXII.** Desempeñar las comisiones que le confiera el Secretario de Gobierno;
- XXIII.** Vigilar que los Procuradores Auxiliares, personal administrativo y de apoyo a la Procuraduría, cumplan lo dispuesto por el Reglamento;
- XXIV.** Coordinar con la unidad administrativa, todo lo relativo a licencias o permisos del personal de la Procuraduría;
- XXV.** Integrar, custodiar y controlar los libros de registro de negocios, índices y demás necesario para el mejor funcionamiento de la Procuraduría.



**XXVI.** Las demás que se deriven de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, y el Reglamento que al efecto se expida, así como de otras disposiciones legales aplicables y las que le encomiende el Secretario de Gobierno dentro de la esfera de sus facultades.

Los Procuradores Auxiliares tendrán las facultades y obligaciones que les señale el Reglamento Interior de la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Municipios, y las que por delegación les encomiende el Titular de la Institución contando con las facultades de representación de éste.

## **CAPITULO II DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO**

**ARTÍCULO 105.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje actuará en pleno, las votaciones serán nominales sin perjuicio de que en caso de discrepancia, el Magistrado inconforme emita voto particular por escrito.

**ARTÍCULO 106.-** El procedimiento ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje será público, gratuito e inmediato; y se iniciará a instancia de parte, debiéndose tomar medidas conducentes para lograr la mayor economía del tiempo, concentración y sencillez en el proceso.

**ARTÍCULO 107.-** Tan pronto se reciba la primera promoción relativa a un conflicto, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de diez días. En esta audiencia se procurará avenir a las partes y en caso de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de laudo, que obligará a las partes como si se tratara de sentencia ejecutoriada. Si las partes no se avienen, remitirá el expediente a la Secretaría General del Tribunal para que se proceda al arbitraje, de conformidad con el procedimiento que establece este Capítulo.

**ARTÍCULO 108.-** El procedimiento para resolver las controversias que se someten al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes; y se pronunciará resolución; salvo cuando, a juicio del propio Tribunal, se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.

**ARTÍCULO 109.-** Las Audiencias estarán a cargo de los auxiliares del Tribunal. El presidente resolverá todas las cuestiones que en ellas se susciten. Las actuaciones se efectuarán con los Magistrados que asistan. Sus resoluciones se dictarán por mayoría de votos.

**ARTÍCULO 110.-** La demanda deberá contener:

- I. El nombre del declarante y domicilio para oír y recibir notificaciones;
- II. El nombre y domicilio del demandado;
- III. El objeto de la demanda;
- IV. Una relación de los hechos; y
- V. La indicación del lugar en que se puedan obtener las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente, y siempre que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda; y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.





A la demanda se acompañarán las pruebas de que disponga la oferente y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

**ARTÍCULO 111.-** La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda y ofrecer pruebas, en los términos de la Fracción V del Artículo anterior.

**ARTÍCULO 112.-** El Tribunal, tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

**ARTÍCULO 113.-** El día y hora de la audiencia, el Tribunal calificará las pruebas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando las que resulten notoriamente improcedentes o contrarias a la moral o al derecho, o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las de actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

**ARTÍCULO 114.-** En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes, caso en que se dará vista a la contraria; o cuando tengan por objeto probar las tachas de testigos.

**ARTÍCULO 115.-** Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes, acreditados mediante simple carta poder. Los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio

Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna.

**ARTÍCULO 116.-** Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

**ARTÍCULO 117.-** El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas aceptadas, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación; y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que se funde su decisión.

**ARTÍCULO 118.-** Antes de pronunciarse el laudo, los Magistrados podrán solicitar mayor información para mejor proveer; en este caso, el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias.

**ARTÍCULO 119.-** Si en la demanda o durante la escuela del procedimiento, resultare, a juicio del Tribunal, que es incompetente, así lo declarará de oficio.

**ARTÍCULO 120.-** Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término declarará la caducidad.



No operará la caducidad, aún cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendientes de recibir informes o copias certificadas, que hayan sido solicitadas.

**ARTÍCULO 121.-** Los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del Tribunal, del interés de tercero, de nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano.

**ARTÍCULO 121 bis.-** A los abogados, litigantes o representantes de las partes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general, toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje le impondrá una multa de acuerdo a los artículos 128 y 129 de esta Ley.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los funcionarios o servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por treinta días sin pago de salario y, en caso de reincidencia, la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables.

Además, en este último supuesto, se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia

**ARTÍCULO 122.-** La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento se notificarán personalmente a las partes. Las demás notificaciones se harán por estrados.

Todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquel en que se haga el emplazamiento, citación o notificación y no se contará en ellos el día del vencimiento.

**ARTÍCULO 123.-** El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se cometan, ya sea por escrito o en cualquiera otra forma. Las sanciones consistirán en amonestación o multa. Esta no excederá de siete veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización.

**ARTÍCULO 124.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje no podrá condenar el pago de costas.

**ARTÍCULO 125.-** Los integrantes del Tribunal de Conciliación y Arbitraje y los Auxiliares no son recusables; pero deben excusarse cuando tengan impedimento legal.

**ARTÍCULO 126.-** Las resoluciones dictadas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego, por las autoridades correspondientes. Pronunciando el laudo, el Tribunal lo notificará personalmente a las partes.

**ARTÍCULO 127.-** Las autoridades están obligadas a prestar auxilio al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para ello.

### CAPITULO III DE LOS MEDIOS DE APREMIO

**ARTÍCULO 128.-** El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrán imponer multas hasta de siete veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización; tratándose de los trabajadores y los titulares de las Entidades Públicas a que se refiere esta Ley.

**ARTÍCULO 129.-** Las multas se harán efectivas por la Secretaría de Planeación y Finanzas; para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Secretaría aludida informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro.



#### CAPITULO IV EJECUCION

**ARTÍCULO 130.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y a ese efecto, dictará las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.

**ARTÍCULO 131.-** Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un Actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola de que, de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en el capítulo anterior; sin que, por ello, se omita el cumplimiento de dicho auto.

#### CAPITULO V PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

**ARTÍCULO 132.-** Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación del artículo 104 Fracciones II, III y IV, y los conflictos que no tengan una tramitación especial dentro de esta Ley.

**ARTÍCULO 133.-** Recibida la demanda por escrito y las pruebas de los peticionarios, el Tribunal correrá traslado con todos los anexos y pliego de peticiones al demandado, para que en el término de cinco días la conteste y ofrezca pruebas.

**ARTÍCULO 134.-** Una vez transcurrido el término del artículo anterior, con contestación o sin ella, se citará a una audiencia de conciliación en donde la comparecencia de las partes será obligatoria. Si los actores no concurren, se dará por concluido el conflicto, ordenándose el archivo definitivo del caso. Si quien no concurre es la demandada, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y perdido el derecho de ofrecer pruebas.

**ARTÍCULO 135.-** En la audiencia de conciliación el Tribunal intervendrá en la celebración de pláticas, y exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, Y de lograrse el convenio, una vez aprobado por el Tribunal, se dará por concluido el procedimiento. De no obtenerse la conciliación, se procederá a admitir y desahogar las pruebas y, con el resultado, se dictará resolución.

#### TRANSITORIOS

**ARTICULO PRIMERO.-** Esta Ley entrará en vigor cinco días después de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

**ARTICULO SEGUNDO.-** Se abroga la Ley de los Trabajadores al servicio de los Poderes, Municipios, Instituciones descentralizadas y sociedades de participación estatal mayoritaria del Estado de Tabasco, contenida en el Decreto 1450 y sus reformas y adiciones, quedando subsistente el Reglamento de Escalafón Estatal de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, dependiente de la Dirección General de Educación Pública, publicado en el Suplemento al Periódico Oficial 3563, de fecha 10 de noviembre de 1976.

**ARTICULO TERCERO.-** Por esta sola vez el 30 de abril de 1990, se integrará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los términos del Artículo 102, con excepción del Magistrado representante de los Trabajadores, que será designado por el Poder Legislativo, hasta en tanto se le otorgue el registro al Sindicato y designe a su Representante que durará en su cargo hasta el 31 de Diciembre de 1991, previa protesta de Ley tomarán posesión de su cargo el 1 de mayo de 1990, y funcionará hasta el 31 de Diciembre de 1994.



**ARTICULO CUARTO.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje expedirá su Reglamento, el cual deberá sujetarse a los principios generales del presente ordenamiento.

**PUBLICADO: EN EL PERIODICO OFICIAL NUM. 4962 DEL 31 DE MARZO DE 1990.**

**ÚLTIMA REFORMA: PERIÓDICO OFICIAL SUP. D: 8010 DEL 12 DE JUNIO DEL 2019.**