



CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- En la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano y su Órgano Desconcentrado, las relaciones de trabajo se establecen entre el Titular de la Dependencia y los Trabajadores de Base y se regirán por las disposiciones relativas al Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las presentes Condiciones y por las disposiciones legales supletorias.

Artículo 2.- El presente ordenamiento fija las Condiciones Generales de Trabajo y es de observancia obligatoria para los Trabajadores de Base, Sindicato y Titular expresados.

Artículo 3.- El Titular de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano reconoce como representante de los intereses profesionales de los trabajadores de base de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano y su Órgano Desconcentrado, al Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano con registro ante el H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el expediente No. R.S. 10/59 y que, con la personalidad jurídica y facultades que le otorgan sus Estatutos, deberá conocer y tratar todos los problemas de carácter individual y colectivo que surjan entre la propia Dependencia y sus trabajadores de base.

Artículo 4.- La relación jurídica entre el Titular de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano y los Trabajadores de Base se regirá por:

- I. El Apartado "B" del artículo 123 Constitucional; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles; el Acuerdo del 4 de enero de 1978 que crea el Día del Servidor Agrario y demás Disposiciones complementarias.



- II. Las disposiciones contenidas en estas Condiciones Generales de Trabajo.
- III. Son de aplicación supletoria: La Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre y el uso, que no sean contrarios a la Ley y a estas Condiciones, los principios generales de derecho y la equidad.

Artículo 5.- Para los efectos de estas Condiciones Generales de Trabajo serán designados:

- I. La Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano como: La Secretaría o la Dependencia,
- II. El Secretario de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano como: El Secretario o el Titular,
- III. El Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano como: El Sindicato,
- IV. El Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano como: El Comité,
- V. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como: La Ley,
- VI. Las Condiciones Generales de Trabajo como: Las Condiciones,
- VII. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado como: La Ley del ISSSTE,
- VIII. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado como: El ISSSTE; y
- IX. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como: El Tribunal.
- X. El Presupuesto de Egresos de la Federación como: El Presupuesto.

Artículo 6.- Para los efectos de estas Condiciones, la Secretaría será representada por el Titular o por los funcionarios en quien delegue sus facultades, conforme al Reglamento Interior de la Secretaría. El Sindicato será representado por el Comité o cualquiera de sus órganos de representación sindical.

SEDATU

SECRETARÍA DE
DESARROLLO AGRARIO,
TERRITORIAL Y URBANO



SECRETARÍA DE DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Artículo 7.- Las presentes Condiciones deberán revisarse cada tres años. Si el Titular o el Sindicato no solicitan dicha revisión dentro de los treinta días siguientes al año correspondiente, se entenderá prorrogada su vigencia por otro trienio.





CAPÍTULO II

REQUISITOS DE ADMISIÓN

Artículo 8.- Los requisitos de admisión son los siguientes:

- I. Ser de nacionalidad mexicana, mayor de 16 años y presentar solicitud por escrito apoyada por el Sindicato. En el supuesto de que manejen fondos y valores, el trabajador deberá contar con 18 años;
- II. Tener la preparación que se requiere para el puesto,
- III. Gozar de buena salud y capacidad física para el trabajo a desarrollar, sujetándose al examen médico que indique la Secretaría,
- IV. Sustentar los exámenes de admisión que fije la Secretaría,
- V. Haber cumplido o estar cumpliendo con el servicio militar nacional, en su caso,
- VI. No ser ministro de ningún culto,
- VII. No haber sido condenado por delito intencional,
- VIII. No haber sido dado de baja por alguna de las causas a que se refiere el artículo 46, fracción V, incisos a), c), e), h) y j) de la Ley o la fracción V, incisos C), E), H) y J) del artículo 19 de estas Condiciones; y
- IX. Presentar certificado de buena conducta expedido por autoridad o persona de reconocida solvencia.

El Titular preferirá a los mexicanos, respecto de quienes no lo sean. Los trabajadores mexicanos sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan nacionales que puedan desarrollar el servicio respectivo. En estos casos se oirá por el Titular, la opinión del Sindicato.

Artículo 9.- Para ocupar puestos de profesional o técnico, el solicitante además de satisfacer los requisitos del anterior artículo, deberá presentar, según el caso, título o cédula profesional o constancia de autoridad competente o de institución docente reconocida por la Secretaría de Educación Pública o Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que acredite el carácter de profesional o técnico.



Artículo 10.- En las plazas de nueva creación, el Titular nombrará a los profesionistas para ocupar puestos en los que se requiere título profesional, siempre que no exista trabajador que reúna los requisitos previstos en el artículo 43, fracción I de la Ley, ajustándose en este caso, a lo previsto en el Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

Artículo 11.- Cuando dos o más solicitantes cubran en igualdad de circunstancias los requisitos de admisión, deberá preferirse a quienes hayan prestado servicios satisfactorios con anterioridad, que hayan aprobado los cursos para desempeñar el puesto vacante y a los hijos de los trabajadores de la Secretaría.



versión pública



CAPÍTULO III

LOS NOMBRAMIENTOS, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE SUS EFECTOS

Artículo 12.- Los nombramientos expedidos por el Titular o el funcionario facultado para hacerlo, acreditan la relación jurídica laboral.

Se prohíbe tener personal laborando con carácter de meritorio.

Artículo 13.- Los nombramientos deberán contener, conforme al artículo 15 de la Ley, lo siguiente:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador,
- II. Los servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible,
- III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada,
- IV. La duración de la jornada de trabajo,
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador; y
- VI. El lugar y adscripción en que prestará sus servicios.

El nombramiento deberá expedirse y notificarse al trabajador mediante la constancia respectiva, en un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha en que se le autorice ingresar a trabajar.

Artículo 14.- Son irrenunciables los derechos que la Ley otorga.

Artículo 15.- Los tipos de nombramiento que existen en la Secretaría son:

- I. Nombramiento definitivo, el que se expida conforme al proceso escalafonario respectivo para cubrir una plaza de base de nueva creación o que haya quedado definitivamente vacante, por las causas señaladas en la Ley. El trabajador será inamovible después de 6 meses de servicio, sin nota desfavorable en el expediente.



II. Nombramiento interino, el que se expide a favor de un trabajador para ocupar una plaza vacante, por un término que no exceda de 6 meses. El Titular nombrará y removerá libremente al trabajador que ocupe una plaza con carácter interino, sin responsabilidad alguna. Los efectos de estos nombramientos terminarán, sin responsabilidad para el Titular, en el momento en que éste decida libremente la remoción del trabajador o al vencimiento de la licencia que le dio origen.

III. Nombramiento provisional, el que se expida a favor de un trabajador para cubrir una plaza vacante temporal mayor de 6 meses, la cual será ocupada por riguroso escalafón, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresa al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón, por lo que el último trabajador designado dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para la Secretaría, salvo que sea titular de una plaza de base en otro nivel.

Los efectos de estos nombramientos terminarán, sin responsabilidad para el Titular, al reincorporarse a sus labores el trabajador titular de la plaza.

Si la plaza ocupada provisionalmente queda vacante en forma definitiva, deberá aplicarse lo dispuesto en el Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

Si provisionales también, las plazas que quedan vacantes cuando se dicta el cese de un trabajador y éste demanda ante el Tribunal su reinstalación, hasta en tanto se resuelve en definitiva.

Artículo 16.- El nombramiento quedará sin efecto si el nombrado no toma posesión del empleo en la adscripción que le sea asignada en un plazo de tres días hábiles, contados a partir de la fecha de notificación del mismo.

Este plazo puede ampliarse si causas especiales lo justifican.

Artículo 17.- Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas:



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

- I. Por reorganización o necesidades del servicio, debidamente justificadas,
- II. Por desaparición del centro de trabajo,
- III. Por permuta debidamente autorizada,
- IV. Por fallo del Tribunal, que haya causado ejecutoria; y
- V. A petición de los trabajadores, o a través de su Representación Sindical, si sus antecedentes son favorables y las necesidades del servicio lo permiten.

En todos los casos se dará prioridad a las áreas sustantivas de la Secretaría y se girará copia de conocimiento a la Representación Sindical.

Artículo 18: La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.

La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto, el Tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

Cuando el trabajador sea privado de su libertad por disposición de autoridad judicial o administrativa y esta privación sea originada por el cumplimiento de su trabajo u orden de sus superiores, se le pagará su salario y demás prestaciones; su defensa y todos los gastos que se originen estarán a cargo de la Secretaría.

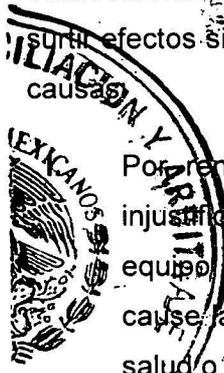
Cuando el trabajador obtenga su libertad provisional bajo caución, podrá solicitar directamente reintegrarse al servicio o por conducto de su Representación Sindical, en estos casos, el Titular resolverá a través de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.



Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos por el Titular a través del Oficial Mayor hasta por sesenta días, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

Al cesar la causa que dio origen a la suspensión de los efectos del nombramiento, el trabajador tendrá derecho a reanudar sus labores. En ningún caso se considerarán los días de detención como abandono de empleo.

Artículo 19.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Titular de la Dependencia, por las siguientes causas:



Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas.

CO.D.F.

Por conclusión del término o de la obra determinada de la designación.

III.

Por muerte del trabajador.

DE EXPEDIENTES

Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.

CHIV.

Por resolución del Tribunal, en los casos siguientes:

A) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

B) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores, sin causa justificada.

C) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.



D) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

E) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

F) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

G) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.

H) Por concurrir, habitualmente al trabajo, en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. Entendiéndose por habitualmente, en más de dos ocasiones.

I) Por falta comprobada de cumplimiento de las Condiciones de la Secretaría.

J) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el Titular de la Secretaría podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato; pero si éste no estuviere de acuerdo y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos A), C), E) y H), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V anterior, el jefe superior de la oficina procederá, previo citatorio que se envíe al trabajador y con copia para su Representante Sindical, para que asistan el día y hora que se señale, a levantar acta administrativa, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al Representante Sindical.

En el citatorio a que se refiere el párrafo anterior, se expresará la causa o causas que motiven la fecha, hora y lugar en que se levantará el acta, asimismo, se advertirá al trabajador y su Representante Sindical que el acta se levantará aún cuando no acudan a la cita, teniendo una tolerancia máxima de quince minutos después de la hora fijada para su inicio.

En caso de fuerza mayor que impida al superior inmediato presentarse al levantamiento del acta, deberá designar a quien lo realice, quien hará las imputaciones correspondientes, de lo contrario, se levantará constancia de hechos por parte del trabajador y del Representante Sindical y se estará a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Las notificaciones que deban realizarse fuera del centro de trabajo, se llevarán a cabo de conformidad con el Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a estas Condiciones.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.



CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 20.- Jornada de trabajo, es el tiempo que el trabajador está a disposición del Titular de acuerdo con su nombramiento y con estas Condiciones para realizar su trabajo.

Artículo 21.- La jornada de trabajo puede ser diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, nocturna, que es la comprendida entre las veinte y las seis horas del día siguiente; mixta, que comprende fracción de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno no rebase el límite de las tres horas y media en el período nocturno, pues en este caso se considerará como jornada nocturna.

Artículo 22.- La jornada de trabajo en la Secretaría se desarrollará de lunes a viernes de cada semana, salvo que por necesidades del servicio, se requiera laborar sábado, domingo o días festivos, con la remuneración económica prevista por la Ley.

Artículo 23.- La jornada de trabajo será continua.

El horario de labores será matutino, de las 8:30 a 15:15 horas.

Los trabajadores de intendencia tendrán un horario de labores de las 7:15 a las 14:00 horas.

Los trabajadores que formen parte del Centro de Desarrollo Infantil CENDI y el personal que se designe para el control de asistencia de esta Secretaría, tendrán una jornada laboral de las 7:30 a las 14:15 horas, de 8:30 a 15:15 horas y de 9:00 a 15:45 horas.

El horario de labores en la Secretaría deberá actualizarse, cuando se modifique o concluya la vigencia de la Norma que Regula las Jornadas y Horarios de Labores en la Administración Pública Federal Centralizada.



Artículo 24.- En las Unidades Administrativas Foráneas, podrá modificarse el horario de inicio de la jornada de trabajo, tomando en cuenta su situación geográfica y climática, previo acuerdo del Titular y Sindicato, en todo caso deberá observarse la duración de la jornada establecida.

Artículo 25.- En la Secretaría se podrán fijar horarios especiales cuando las necesidades del servicio, debidamente justificadas, así lo requieran, previo acuerdo entre el titular del área respectiva y el trabajador y contando para ello con autorización de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.

Artículo 26.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario debiendo registrar su asistencia conforme a los horarios establecidos en el artículo 29 de estas Condiciones, máximo tres veces por semana.

La jornada extraordinaria únicamente se trabajará si existe orden dada por escrito por el superior inmediato, ratificada por el responsable de la unidad de adscripción del trabajador y autorizada por el titular de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos, de otra forma no se pagará, estando sujeta a lo siguiente:

El pago de tiempo extraordinario, procede sólo en los casos de trabajadores que desarrollen su jornada ordinaria de acuerdo a lo previsto en el artículo 23 de estas Condiciones, excluyéndose a los trabajadores que tengan asignado un horario especial.

La falta de asistencia y el ingreso con retardo, implica que el personal no podrá laborar la jornada extraordinaria, con excepción de los casos en que se presenten constancias de atención médica emitidas por el ISSSTE, así como justificaciones de entrada y/o salida que deriven de funciones oficiales, las cuales deberán ser otorgadas por el superior del jefe inmediato del trabajador.

Artículo 27.- El registro de asistencia se realizará por lectores biométricos, listas de asistencia y relojes checadores.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Artículo 28.- Los trabajadores deberán registrar la entrada y salida de sus labores, podrán ser eximidos de esta obligación los que por sus funciones específicas así lo ameriten, previa autorización del Oficial Mayor o del funcionario en quien delegue esa facultad.

Artículo 29.- Para el control de asistencia, los trabajadores contarán con una tolerancia de 15 minutos para registrar su entrada de acuerdo a su horario laboral, pasada la tolerancia, los siguientes 20 minutos serán considerados como retardo. Posteriormente, todo registro se considerará como falta de asistencia, por lo cual no estará obligado a laborar, salvo con autorización expresa del titular de la Unidad Administrativa o responsable administrativo, quien decidirá si el trabajador laborará ese día teniendo derecho al pago del sueldo correspondiente, sin que se considere como falta de asistencia, pero sí como retardo, de la siguiente forma:

Horario	Tolerancia 15 minutos (con derecho a pago de Puntualidad)	Retardo		Falta de asistencia	Tiempo Extraordinario	
		A partir de	Hasta	A partir de	A partir de	Hasta
7:30 a 14:00	7:30	7:31	7:50	7:51	NO APLICA	
7:30 a 14:15	7:45	7:46	8:05	8:06	14:30	17:00
7:30 a 15:15	8:45	8:46	9:05	9:06	15:30	18:00
9:00 a 15:45	9:15	9:16	9:35	9:36	NO APLICA	

Los trabajadores de base podrán obtener del superior de su jefe inmediato, hasta dos autorizaciones de omisión de registro de entrada o de omisión de registro de salida, por mes, siempre que se trate de cuestiones personales del trabajador.

Los trabajadores que estudien en alguna escuela reconocida oficialmente o en institución de educación media superior o superior, registrarán su salida 30 minutos antes del término de su jornada laboral, previa comprobación de inscripción y la presentación de constancia que contenga calificaciones aprobatorias, las cuales entregará conforme al calendario de su institución educativa, ante la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.



Se justificarán los retardos ocasionados por casos fortuitos o de fuerza mayor que de manera general, pública y evidente, impidan a los trabajadores la asistencia puntual a sus labores, únicamente para los trabajadores que laboren en las Oficinas de la Dependencia ubicadas en la Ciudad de México.

Artículo 30.- En caso de siniestros, riesgos inminentes o alteración de los servicios públicos, el cambio de horario de la jornada de trabajo será fijado por el Oficial Mayor o por el funcionario en quien se delegue esta facultad, de común acuerdo con el Sindicato, tomando en cuenta la opinión de la Brigada de Protección Civil y las circunstancias que le den origen. Al desaparecer los motivos de emergencia, se regresará al horario normal de la jornada establecida.

Artículo 31.- Se consideran como faltas de asistencia del trabajador los siguientes

- casos
- I. Cuando no registre su entrada o salida injustificadamente,
 - II. Si abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria, sin autorización de sus superiores, aún cuando regrese a registrar su salida; y
- HA. Cuando se encuentre exento de registro de asistencia y no asista a sus labores injustificadamente.

EXPEL. En el caso de la fracción II, el jefe inmediato o responsable administrativo del trabajador, levantará reporte de oficina en que conste tal circunstancia, mismo que será dirigido al trabajador con copia de conocimiento a la Representación Sindical y remitido a la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos, para la aplicación correspondiente.

Artículo 32.- El trabajador que no pueda asistir a sus labores por enfermedad, deberá avisar a más tardar al día siguiente a su área de trabajo, pudiendo hacerlo por cualquier medio.

La licencia médica deberá entregarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la expedición de la misma.



En todos los demás casos que el trabajador falte a sus labores deberá entregar la justificación respectiva dentro de los tres días hábiles siguientes, contados a partir del día en que se presente a laborar.

Artículo 33.- Las labores de las mujeres no podrán desarrollarse, por ningún motivo, en jornadas nocturnas, ni en trabajos peligrosos o insalubres.



Versión Pública

**CAPÍTULO V****SUELDO O SALARIO**

Artículo 34.- En los términos del artículo 32 de la Ley, el sueldo o salario es la retribución que la Secretaría paga a los trabajadores a cambio de los servicios que le prestan, de acuerdo al puesto y nivel que tengan asignado, mismo que se establece en el Presupuesto, de conformidad con los tabuladores vigentes y deberá aparecer en el nombramiento de cada trabajador.

El tiempo extraordinario que se pague al trabajador no formará parte del salario.

Artículo 35.- El salario será uniforme para cada uno de los niveles de los trabajadores, conforme a la zona económica donde presten sus servicios en forma permanente, los que estarán fijados en el Presupuesto. El salario no podrá ser inferior al mínimo señalado para la zona económica del Distrito Federal, ni tampoco podrá ser disminuido durante la vigencia del Presupuesto.

Artículo 36.- Por cada cinco años de servicios efectivos prestados, hasta veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento de su salario. En el Presupuesto correspondiente se fijará oportunamente el monto de dicha prima.

Para el caso de que esta prima no se pague con oportunidad en forma automática, se cubrirá con retroactividad de un año, contado a partir de la fecha en que se tenga derecho a percibirla.

Artículo 37.- El pago del sueldo se efectuará quincenalmente mediante depósitos que la Secretaría hará oportunamente, en la tarjeta de débito de la cuenta personal de cada trabajador, de conformidad con la CLABE interbancaria que para tal efecto proporcione a la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.

Cualquier otra forma que para estos efectos, en el futuro se establezca, se hará del conocimiento del Sindicato.



Artículo 38.- Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al sueldo de los trabajadores cuando se trate de:

- I. Retenciones del Impuesto Sobre la Renta,
- II. De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas,
- III. De cobro de cuotas sindicales o de aportaciones para la constitución de cooperativas y de cajas o fondos de ahorros, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad,
- IV. De los descuentos ordenados por el ISSSTE,
- V. De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador,
- VI. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada al efecto,
- VII. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de la Vivienda del ISSSTE, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador,
- VIII. De cubrir el pago de obligaciones a cargo del trabajador, que se hayan adquirido con aseguradoras, tratándose de inmuebles u otros y exista para ello convenio con la Secretaría,
- IX. El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del sueldo total mensual, excepto en los casos a que se refieren las fracciones IV, V, VI y VII de este artículo; y
- X. Por faltas injustificadas de asistencia.

Artículo 39.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un 100% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria. La remuneración que corresponda



a estas horas de trabajo será cubierta a los trabajadores dentro de las dos quincenas siguientes a la fecha de haberlas laborado.

Artículo 40.- Por cada cinco días de labores, el trabajador disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábados y domingos con goce íntegro de su sueldo. De ser el caso que se requieran los servicios del trabajador en días sábados o domingos, previamente se le deberá expedir autorización u oficio de comisión según sea el caso, suscrito por su superior inmediato.

Cuando el trabajador preste sus servicios en día domingo, tendrá derecho a que se le remunere con un 25% adicional sobre el sueldo.

Artículo 41.- El trabajador que por razones del servicio y previo su consentimiento, trabaje durante su descanso semanal u obligatorio, tendrá derecho a que se le compense con tiempo igual al trabajado, más el 100% de su sueldo diario.



EXPEDIENTE
HIVC



CAPÍTULO VI

DESCANSOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 42.- En la Secretaría se suspenderán labores los días que a continuación se indican:

- I. 1° de enero,
- II. 6 de enero,
- III. Primer lunes de febrero en conmemoración de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
- IV. El tercer lunes de marzo en conmemoración del Natalicio de Benito Juárez,
- V. 1° de mayo,
- VI. 5 de mayo,
- VII. 16 de septiembre,
- VIII. 2 de noviembre,
- IX. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del Aniversario del inicio de la Revolución Mexicana,
- X. 1° de diciembre, de cada 6 años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal,
- XI. 25 de diciembre,
- XII. Los que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de Elecciones Ordinarias, para efectuar la Jornada Electoral; y
- XIII. Los que autorice la Oficialía Mayor por conducto de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos o el funcionario en quien se delegue esta facultad.

En todos los casos a que se refieren las fracciones de este artículo, los trabajadores percibirán el sueldo correspondiente.

Artículo 43.- Las mujeres trabajadoras en servicio que se encuentren en estado de gestación, disfrutarán obligatoriamente de un mes de descanso, antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo.



Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

A petición de la madre trabajadora podrá disfrutar del horario de labores de 9:30 a 15:15 ó de 8:30 a 14:15 horas, para atender a su hijo, durante un periodo de seis meses contados a partir del día siguiente de la fecha de terminación de la licencia por maternidad que hubiere disfrutado.

Las madres trabajadoras que tengan a sus hijos menores de 6 años en guarderías o estancias infantiles incorporadas a la Secretaría de Educación Pública o al ISSSTE, podrán disponer de una hora después de su entrada o una hora antes de su salida, para atender a su hijo, previa autorización del titular de su Unidad Administrativa y contando con el visto bueno de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.

En este tipo de horarios no se contará con la tolerancia comprendida en el artículo 29 de estas Condiciones.

Artículo 44.- Los trabajadores de la Secretaría podrán disfrutar de dos clases de licencias, sin goce y con goce de sueldo.

Artículo 45.- Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:
Para ocupar puestos de confianza, en la Secretaría o en otra Dependencia o Entidad de las que menciona el artículo primero de la Ley, en cuyo caso deberá reincorporarse a su plaza de base al término de ésta. El trabajador deberá comprobar en el mes de enero de cada año, con el documento oficial respectivo, que continua ocupando puesto de confianza.

Si el trabajador no solicita su reincorporación a la plaza de base de que es titular, a más tardar un año después de haber concluido con las funciones del puesto de confianza en que se venía desempeñando, se aplicará lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley en términos de prescripción.

II. Para el desempeño de cargos de elección popular, en los términos de la Ley.



- III. Por razones de índole personal, por seis meses en un año, siempre que se solicite con anticipación de diez días hábiles, la cual surtirá efectos a partir del día primero o dieciséis de cada mes.

Para disfrutar nuevamente de la licencia comprendida en esta fracción, el trabajador deberá permanecer en sus labores seis meses, cuando menos. Esta licencia es de carácter irrenunciable.

En los supuestos de las fracciones I y II, cuando el trabajador desee reincorporarse a su trabajo antes de la terminación de licencia autorizada deberá hacer su petición por escrito a su Unidad Administrativa o a la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos, con quince días hábiles previos a su reincorporación.

Cuando el trabajador se reincorpore a sus labores después de haber disfrutado de una licencia sin goce de sueldo, deberá tener computados por lo menos seis meses trabajados para tener derecho a vacaciones, así como a las licencias a que se refiere este artículo.

Artículo 46.- Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

O.D.F.

I. Doce días económicos en un año, para atender asuntos personales del trabajador, estas licencias no podrán ser mayores de cinco días hábiles continuos o discontinuos en un mes. En casos de urgencia del trabajador, informada al superior inmediato, se concederán sin restricción alguna siempre que no excedan el total de días en el año o los que falten por disfrutar.

- II. Cuando se trate del fallecimiento de ascendientes, descendientes en primer grado, cónyuge, concubina o concubinario del trabajador, por cinco días naturales continuos, los cuales se tomarán a partir de que tenga lugar la defunción, siempre que el trabajador acredite el parentesco y la defunción en términos de la Legislación Civil aplicable, presentando el acta de defunción respectiva en un término de cinco días hábiles siguientes a su reincorporación al trabajo en la Unidad Administrativa de su adscripción.



- III. Para sustentar examen profesional en institución de educación superior, los pasantes tendrán licencia de treinta días naturales, anteriores a la fecha de su celebración. Adicionalmente, se otorgará una ayuda económica igual al importe de la impresión de 25 ejemplares de tesis, en edición rústica o su equivalente como ayuda en cualquier otra modalidad de titulación, presentando constancia original del trámite de titulación, debiendo anexar a su solicitud tres cotizaciones, de las cuales se cubrirá la de menor importe.
- IV. Diez días por única vez, al contraer matrimonio, para lo cual, el interesado deberá realizar su petición a la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos con quince días de anticipación a la fecha solicitada para su disfrute, acompañando a la misma el documento que acredite el trámite.
- V. Por tres meses, para trámites de jubilación o pensión.
- VI. Por cuidados maternos, cuando así lo establezca la constancia médica del ISSSTE.
- VII. Para el desempeño de comisiones sindicales, por tiempo determinado o cuando lo solicite el Sindicato.
- VIII. Se otorgará un día al trabajador por alumbramiento de su esposa o concubina, presentando la constancia de nacimiento correspondiente, el cual únicamente podrá disfrutarse en la fecha del nacimiento o al día siguiente.

Artículo 47.- Las licencias mencionadas en el artículo anterior serán concedidas:

- I. Las comprendidas en las fracciones I y II, por el superior de su jefe inmediato del lugar en donde labora el trabajador.
- II. Las comprendidas en las demás fracciones, por la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos, a excepción de la establecida en la fracción VII, la cual, es facultad exclusiva del Oficial Mayor.

Artículo 48.- En caso de enfermedad no profesional, el trabajador tendrá derecho a las licencias previstas en los artículos correspondientes a la Ley del ISSSTE.



Artículo 49.- Los riesgos de trabajo que sufra el trabajador se registrarán por lo dispuesto en la Ley del ISSSTE. Será responsabilidad conjunta del Responsable Administrativo y del Sindicato requisitar la documentación necesaria para tal efecto.

Artículo 50.- Las licencias a que se refiere el artículo 45 de estas Condiciones, serán concedidas por el Oficial Mayor o por el funcionario en quien delegue la facultad. Deberá notificársele la concesión o negativa de la licencia en un término de 10 días hábiles a partir de la fecha de recepción de la solicitud.

De no hacerse la notificación, dentro de ese término, se entenderá concedida la licencia solicitada.

Artículo 51.- La licencia concedida por el motivo previsto en el artículo 45, fracción I de estas Condiciones, se computará como tiempo efectivo para efectos de antigüedad, siempre que el trabajador se haya desempeñado en un puesto de confianza en esta Secretaría.

Artículo 52.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que elija el trabajador en el rol vacacional acordado por el Titular con el Sindicato.

Cada periodo vacacional podrá fraccionarse siempre que previo a su disfrute, se obtenga la autorización correspondiente por parte del superior inmediato.

Quando el trabajador se reincorpore a sus labores después de haber disfrutado de un periodo vacacional de diez laborables, deberá tener computados por lo menos tres días de asistencia para tener derecho a solicitar la licencia comprendida en el artículo 46, fracción I de estas Condiciones.

Artículo 53.- Los trabajadores que en los términos del artículo anterior disfruten de los periodos de diez días laborables de vacaciones, percibirán una prima adicional de un cincuenta por ciento del sueldo o salario que les corresponda durante dichos periodos.

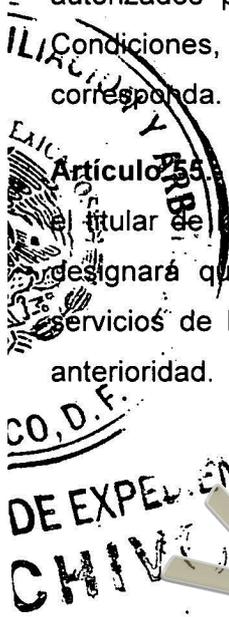


Artículo 54.- Los trabajadores no podrán negarse a disfrutar de sus vacaciones; el trabajador que en el tiempo del período fijado de vacaciones estuviere incapacitado por enfermedad notificada a su jefe inmediato, tendrá derecho a que se le concedan una vez concluido su padecimiento.

Si por necesidades del servicio no pudiera el trabajador hacer uso de las vacaciones, disfrutará de ellas en los términos de la fracción XXIII del artículo 62 de estas Condiciones.

Cuando durante el período vacacional coincidan días de descanso obligatorio o de los autorizados por el Oficial Mayor conforme al artículo 42, fracción XIII de estas Condiciones, se prorrogará el disfrute de ese período por un día más, según corresponda.

Artículo 55.- Cuando sea necesario dejar guardia durante el período de vacaciones, el titular de la Unidad Administrativa correspondiente, de acuerdo con el Sindicato, designará quienes deban cubrirlas, tomando en cuenta, en primer término, los servicios de los que no tengan derecho a vacaciones o las hayan disfrutado con anterioridad.



Version Publica

**CAPÍTULO VII****INTENSIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO**

Artículo 56.- La intensidad en el trabajo, será la que racional y humanamente puede desarrollarse dentro de las horas de jornada señaladas, entendiéndose que dicho tiempo debe ser ocupado íntegramente en el desempeño de las labores encomendadas a cada trabajador.

Artículo 57.- La calidad del trabajo estará determinada por la índole de funciones o actividades que deba desarrollar el trabajador de acuerdo con el cargo o comisión que este desempeñando y por el cuidado y eficiencia con que las ejecute o de acuerdo con los reglamentos o instructivos de trabajo de la Secretaría.

Artículo 58.- La productividad laboral, se configurará por el resultado de la relación existente entre la intensidad y calidad en el trabajo.

Artículo 59.- La intensidad, calidad y productividad en el trabajo serán entre otros, los factores de evaluación para la designación del Empleado del Mes, así como lo previsto por la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, en materia de evaluación del desempeño.

Artículo 60.- Es facultad del titular de la Unidad Administrativa que corresponda, exigir a los trabajadores atención, eficiencia, honradez y lealtad en las labores del cargo o comisión que desempeñen así como hacer la reubicación a aquellos puestos donde sus conocimientos y capacidades sean mejor aprovechados, de conformidad con lo previsto en el Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

Artículo 61.- La Secretaría impartirá cursos de capacitación y los trabajadores tendrán obligación de asistir a ellos. Estos cursos se impartirán dentro de las horas de la jornada de trabajo, de acuerdo con los programas que para el efecto establezcan la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento o la propia Dependencia, de interés para los trabajadores.

**CAPÍTULO VIII****OBLIGACIONES DEL TITULAR**

Artículo 62.- Son obligaciones del Titular, las siguientes:

- I. Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad a los mexicanos y a los trabajadores de base respecto de quienes no lo fueren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; los que con anterioridad le hubieren prestado servicios satisfactorios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.
- II. Cumplir con todos los servicios de seguridad, higiene y prevención de riesgos a que está obligada la autoridad, así como otorgar compensaciones y/o periodos extraordinarios de descanso a los trabajadores con motivo de sus funciones y de las áreas donde se desempeñen, según dictamine la Comisión Central de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, conforme a lo establecido en su Reglamento.
- III. Instalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fuera condenado por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en sueldo y función.
- IV. De acuerdo con la partida que en el Presupuesto se haya fijado para el efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar los salarios caídos, primas por vacaciones y aguinaldos, en los términos de laudo que haya causado ejecutoria.
- V. En el caso del parque vehicular, proporcionar el mantenimiento necesario y asegurar los vehículos de la Secretaría con cobertura amplia, incluyendo la protección del conductor o personal operativo.
- VI. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes correspondientes, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

A) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y, en su caso, indemnización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

B) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

C) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

D) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del ISSSTE.

E) De conformidad con los programas de educación abierta de la Secretaría de Educación Pública y de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría; impartir los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón.

F) Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de la Secretaría, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

G) Constitución en depósitos a favor de los trabajadores con aportaciones sobre salarios o sueldos básicos, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas para construir, repararlas o mejorarlas o para pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos. Las aportaciones que hagan a dicho fondo serán entregadas al ISSSTE.

VII. Conceder a los trabajadores, a petición de la Representación Sindical, el tiempo necesario para que cumplan con sus obligaciones sindicales y a éstos para asistir a consejos, congresos o reuniones, sin perjuicio de los derechos que les correspondan.

VIII. Conceder a los trabajadores, licencias con goce de sueldo para el desempeño de cargos o comisiones sindicales, por el tiempo que duren éstas, en el Sindicato o Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado.



- IX.** Hacer las deducciones en los salarios que solicite el Sindicato, siempre que se ajusten a los términos del artículo 38, fracción ii de la Ley.
- X.** Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.
- XI.** Proporcionar a los trabajadores, de conformidad con los preceptos en vigor, los pasajes y viáticos, oportunamente, cuando tengan que trasladarse a otros lugares, en los casos siguientes:

A) Por reorganización o necesidades del servicio debidamente comprobados.

B) Cuando tengan que trasladarse en el desempeño de comisión.

C) Por fallo del Tribunal.

D) Por desaparición del centro de trabajo, debiendo dar a conocer al trabajador, por escrito, previamente las causas de su traslado.

En los casos de los incisos A) y B), si el traslado fuere por un período mayor de seis meses, los trabajadores tendrán derecho también a que se les cubran previamente,

los gastos que origina el transporte del menaje de casa, el pago de pasajes y traslado de su cónyuge y familiares en línea recta, ascendente o descendente o colaterales

hasta el segundo grado, cuando dependan económicamente del trabajador. Cuando

el trabajador solicite y le sea concedido su cambio de adscripción no se le hará ninguno de los pagos de que habla esta fracción.

XII. Pagar las horas extras de labores, sin excepción alguna, dentro de las dos quincenas siguientes a que se produzcan.

XIII. Poner a disposición de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, dentro de los cinco primeros días hábiles de cada mes, la lista de plazas vacantes que se hubieren originado en el mes anterior, para la aplicación del Reglamento de dicha Comisión, según el caso.



- XIV.** En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo de Puestos de la Secretaría, participarán conjuntamente el Titular o sus representantes y los del Sindicato.
- XV.** Integrar con personal debidamente capacitado, en forma bipartita, la Brigada de Protección Civil, impartiendo los cursos que al respecto se requieran.
- XVI.** No autorizar movimientos en el escalafón en forma directa.
- XVII.** Cubrir las plazas de última categoría que queden vacantes, considerando alternativamente las propuestas del Titular y el Sindicato, tomándose en consideración lo previsto en el artículo 11 de estas Condiciones.
- XVIII.** No utilizar los servicios de los trabajadores para asuntos ajenos a la Secretaría o no señalados dentro de las funciones en su nombramiento.
- XIX.** Sufragar los gastos de conservación del Centro de Desarrollo Infantil "Carmen Serdán" para los hijos de los trabajadores. Se promoverá la creación de este servicio, en otras áreas territoriales.
- XX.** Proporcionar a los hijos de trabajadores en edad de tres meses a seis años, los servicios que otorga el Centro de Desarrollo Infantil. Las madres trabajadoras, hasta 350, cuyos hijos no hayan sido incorporados al Centro de Desarrollo Infantil o a las guarderías infantiles del ISSSTE, que demuestren haber solicitado la incorporación de sus hijos a ellas, que no han sido aceptados por falta de cupo, que son enviados a un centro particular y son menores de seis años de edad, recibirán de la Secretaría una ayuda económica mensual por el equivalente de cinco días de salario establecido en el nivel 1 del Tabulador de Sueldos del Gobierno Federal. La ayuda económica a que se refiere esta fracción, se extiende a los trabajadores que acrediten tener la custodia legal de sus hijos y, en todos los casos, será por un solo hijo.
- XXI.** Proporcionar gratuita y oportunamente asesoría jurídica a los trabajadores que en el desempeño de sus obligaciones queden sujetos a proceso.
- XXII.** Por ningún motivo permitir que se paguen en efectivo o tiempo, las vacaciones del trabajador.





- XXIII.** Otorgar vacaciones a los trabajadores en fecha posterior, si por necesidades del servicio, debidamente justificadas, éste no las disfruta en las fechas señaladas previo acuerdo con el Sindicato, pero no serán acumulables y las deberán tomar dentro del semestre que le corresponden. La justificación de las necesidades del servicio deberá hacerse saber al trabajador con cinco días hábiles de anticipación al inicio de su periodo vacacional.
- XXIV.** No retener los salarios de ningún trabajador, a excepción de cuando lo establece la Ley y estas Condiciones.
- XXV.** Expedir constancia de servicio a quienes trabajen o hayan trabajado en esta Secretaría, cuando lo soliciten.
- XXVI.** Dar ocupación apropiada a su estado físico, al trabajador que sufra de padecimiento o que haya tenido un accidente y que por estas causas, no pueda desarrollar sus labores habituales, previo dictamen del ISSSTE.
- XXVII.** Reubicar en plaza y trabajo al trabajador que haya terminado sus estudios de acuerdo a su capacitación y las posibilidades de la Secretaría.
- XXVIII.** Guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto, absteniéndose de maltrato de palabra u obra.
- XXIX.** Sancionar a los infractores de la prevención anterior de oficio o a petición de la Representación Sindical, en los términos de las presentes Condiciones y la Ley.
- XXX.** Informar de inmediato a los trabajadores el resultado del peritaje oficial, relacionado con el estado en que se encuentren los inmuebles donde laboren, después de ocurrir un siniestro, adoptando las medidas de seguridad que al efecto considere oportunas la Brigada de Protección Civil.
- XXXI.** En caso de fallecer un trabajador con seis o más meses de servicio, cubrir a sus deudos de inmediato por pago de defunción, cuatro meses de salario, a la presentación del certificado de defunción y los documentos que acrediten los gastos del funeral.
- XXXII.** En general cumplir con todas las demás obligaciones que le impongan las leyes, reglamentos y otras disposiciones legales.

SEDATU

SECRETARÍA DE
DESARROLLO AGRARIO,
TERRITORIAL Y URBANO



SECRETARÍA DE DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Artículo 63.- Las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, podrá cumplirlas el Titular directamente, o a través de los funcionarios en quienes las delegue, conforme al Reglamento Interior de la Secretaría.



Versión Pública

**CAPÍTULO IX****DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

Artículo 64.- Los trabajadores de la Secretaría tendrán los siguientes derechos:

- I. Percibir la remuneración adicional que les corresponda cuando trabajen horas extraordinarias, dentro de las dos quincenas siguientes a la fecha de haberlas laborado, conforme a lo establecido en estas Condiciones.
- II. Ser inamovibles en su empleo.
- III. Disfrutar de ascensos en el escalafón, conforme al Reglamento respectivo.
- IV. Recibir instrucción y capacitación para desempeñar eficientemente las labores que tengan encomendadas dentro de sus horas de trabajo, en los términos previstos por el Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- V. Ocupar el puesto que desempeñaba al reanudar sus labores que justificadamente dejó de ocupar o del que fuere separado injustificadamente.
- VI. Recibir trato cortés y respetuoso por parte de sus superiores.
- VII. Gozar de permisos con sueldo para asistir a los actos sindicales, cuando se verifiquen en días y horas hábiles, en términos de la fracción VII del artículo 62 de estas Condiciones.
- VIII. En caso de incapacidad parcial permanente, desarrollar labores que estén de acuerdo con su capacidad física, sin perjuicio de sus emolumentos y previo dictamen del ISSSTE.
- IX. Ejercer el derecho de huelga.
- X. Gozar de licencia sin goce de sueldo, por todo el tiempo que ocupe puesto de confianza, cuando éste corresponda a otra Dependencia o Institución que regule sus relaciones de trabajo con base en el artículo 123 Apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- XI. Gozar previamente de los beneficios que señala el artículo 16 de la Ley, en el caso de cambio de adscripción.
- XII. Desempeñar únicamente las labores especificadas en su nombramiento.



SECRETARÍA DE
DESARROLLO AGRARIO,
TERRITORIAL Y URBANO
SECRETARÍA DE
DESARROLLO AGRARIO,
TERRITORIAL Y URBANO



- XIII. Recibir los instrumentos, útiles, ropa de trabajo y materiales necesarios para poder desarrollar sus labores.
- XIV. A que sus menores hijos, de que habla la fracción XX del artículo 62 de las presentes Condiciones, disfruten de los servicios del Centro de Desarrollo Infantil "Carmen Serdán".
- XV. Gozar de licencia de tres meses con sueldo para tramitar su pensión o jubilación.
- XVI. Disfrutar el día de su cumpleaños u onomástico a elección del trabajador. En todo caso, la elección que se realice deberá corresponder con uno de los días señalados y solicitarse ante el área de Recursos Humanos, con al menos tres días hábiles de anticipación y éste no podrá modificarse en los años subsecuentes.

Artículo 65.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las Leyes y Reglamentos respectivos.
- II. Observar buenas costumbres dentro del servicio.
- III. Cumplir con las obligaciones que les impongan las Condiciones.
- IV. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- V. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- VI. Asistir puntualmente a sus labores.
- VII. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, excepto la de carácter sindical, siempre y cuando ésta no interfiera con el desarrollo de sus actividades laborales.
- VIII. Asistir a los cursos que ofrezca la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento para mejorar su preparación y eficiencia, cuando se haya inscrito y/o sea programado en alguno de ellos.
- IX. Dar trato cortés y respetuoso a sus superiores y compañeros.



D.F.

EXPLI...
HIVO



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

X. Dar aviso a su jefe inmediato o a la Unidad Administrativa donde preste sus servicios de su inasistencia al trabajo, el mismo día que ocurra la incidencia o a más tardar, en la jornada laborable inmediata siguiente.

XI. Someterse a los exámenes médicos que establezca la Secretaría:

A) Los de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del empleo para comprobar que poseen buena salud y aptitud para el trabajo.

B) Por enfermedad, para su comprobación y resolución de licencia o cambio de adscripción, a solicitud de los trabajadores o por orden de la Secretaría.

C) Cada tres meses, cuando se presuma que el trabajador incapacitado ya está en condiciones de volver al trabajo.

D) En forma periódica cuando la naturaleza del trabajo lo requiera.

E) Cuando se observe que algún trabajador concorra a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de alguna droga.

F) A solicitud del interesado, de la Secretaría o del Sindicato a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional.

G) Para la salvaguarda de su salud y la de sus compañeros.

XII. Cumplir con las medidas de seguridad e higiene, que establezca la Comisión respectiva.

XIII. Utilizar los muebles, máquinas y útiles exclusivamente para el trabajo a que fueron asignados.

XIV. En caso de desempeñar otro puesto en Dependencias de la Administración Pública Federal de conformidad con el artículo 71 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, obtener previamente el Dictamen autorizado de compatibilidad a que se refiere el Título Tercero, Capítulo Sexto de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio del año 2010.

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**

- XV. Durante la jornada de trabajo portar el uniforme, así como la credencial expedida por la Secretaría.
- XVI. Registrar su domicilio particular y avisar de cualquier cambio del mismo. Cualquier notificación se realizará en el último domicilio registrado.
- XVII. Presentarse a sus labores al concluir la licencia que por cualquier causa se le hubiere concedido, en la inteligencia que de no hacerlo, desde esa fecha comenzarán a computarse las faltas de asistencia para los efectos a que hubiere lugar.
- XVIII. Portar licencia de conducir vigente, en caso de que se le confíe un vehículo oficial.
- XIX. Asistir a los cursos a los que se les programe.
- XX. Observar la Norma para el uso del Transporte de Personal en Oficinas Centrales.
- XXI. Las demás que les impongan las Leyes, estas Condiciones y las disposiciones complementarias vigentes.

Artículo 66.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.
- II. Ingerir o presentarse en estado de ebriedad o bajo la influencia de alguna droga.
- III. Realizar actos de usura con sus compañeros.
- IV. Realizar rifas o ventas durante las jornadas de trabajo.
- V. Faltar al trabajo sin causa justificada.
- VI. Realizar actos de procuradores o gestores de particulares o recibir gratificaciones o regalos con motivo del despacho de asuntos oficiales.
- VII. Proporcionar datos o información que obren en los expedientes, sin tener autorización para hacerlo.
- VIII. Dejar el servicio sin hacer la entrega de los fondos, valores o bienes cuya administración o guarda esté a su cuidado.
- IX. Registrar la asistencia de otro compañero.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

- X. Alterar, sustraer o destruir documentación oficial.
- XI. Abandonar sus labores durante la jornada ordinaria, o en su caso durante el tiempo extraordinario, sin autorización.



EXPEDIENTE
ARCHIVO

Versión Pública



CAPÍTULO X

ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

Artículo 67.- La Secretaría, con intervención de la Representación Sindical, otorgará estímulos o recompensas a los trabajadores que se distingan por su puntualidad, eficiencia, constancia y servicios relevantes, independientemente de los que establezca la Ley de Premios Estímulos y Recompensas Civiles.

Artículo 68.- Los estímulos consistirán en:

A) Notas laudatorias o menciones honoríficas,

B) Diplomas; y

C) Medallas.

Las recompensas serán entre otras:

A) Premios en efectivo; y

B) Becas en Instituciones Educativas.

Artículo 69.- Ninguno de estos estímulos o recompensas excluye al otro y pueden otorgarse varios cuando el servicio lo amerite tomando en cuenta, entre otros, los

factores siguientes:

I. Las iniciativas valiosas presentadas en bien del servicio; y

II. Los estudios o ensayos que se presenten sobre las actividades de organización, descubrimiento o creación de campos técnicos o científicos que impliquen un perfeccionamiento en los sistemas de trabajo de la Secretaría, entre otros.

Artículo 70.- La selección de los trabajadores que ameriten estímulos o recompensas, así como la calificación de los factores que influyan en su otorgamiento, estará a lo dispuesto en la normatividad aplicable a cada caso, escuchando la propuesta del Sindicato y los concederá el Oficial Mayor.

SEDATU

SECRETARÍA DE
DESARROLLO AGRARIO,
TERRITORIAL Y URBANO



SECRETARÍA DE DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Artículo 71.- Se dejará constancia en el expediente personal del trabajador y se notificará a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón del otorgamiento de estímulos y recompensas, para los efectos procedentes.



EXPEDIENTE

11/0

Versión Pública



CAPÍTULO XI

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 72.- Las conductas de los trabajadores que sean violatorias de las normas prohibitivas y/o contrarias a las obligaciones que les son atribuidas, ya sean de las establecidas en la Ley o en estas Condiciones, serán disciplinadas por la Secretaría, de conformidad con los artículos siguientes.

Artículo 73.- Las medidas disciplinarias que se aplicarán a los trabajadores son:

- I. Amonestación verbal,
- II. Amonestación escrita,
- III. Nota mala; y
- IV. Suspensión de funciones y sueldo.

Artículo 74.- Se aplicará amonestación verbal por:

- I. El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 65 fracciones I, II, III, VII, IX, XI, XIII, XVI y XX de estas Condiciones; y
- II. Por el incumplimiento a la prohibición establecida en el artículo 66, fracción IV de estas Condiciones.

Artículo 75.- Se aplicará amonestación escrita por:

- I. Incumplir con las obligaciones previstas en el artículo 65 fracciones IV, V, XII y XV de estas Condiciones; y
- II. No sujetarse injustificadamente, a la dirección de sus jefes o a las leyes y reglamentos respectivos, en cuanto a las labores que deba realizar el trabajador.

Artículo 76.- Se aplicará nota mala por:

- I. Incurrir en una quincena en dos retardos al ingresar a sus labores, pasado el tiempo de tolerancia,



- II. Cada falta de asistencia sin justificación cuando no incurra en abandono de empleo,
- III. Por dejar de asistir injustificadamente, en más de dos ocasiones a los cursos que imparta la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento; y
- IV. Por no portar licencia de conducir, en caso de que se le confíe un vehículo oficial.

Artículo 77.- Se aplicará gradualmente la suspensión de funciones y sueldo, que no podrán exceder de cinco días hábiles discontinuos por:

- I. Acumular tres amonestaciones escritas, dentro del término de dos meses,
- II. Acumular tres notas malas dentro del término de cuatro meses,
- III. Llevar a cabo las conductas prohibidas por el artículo 66, fracciones II, III, VI, VII, X y XI de estas Condiciones,
- IV. Realizar actos de procuradores o gestores de particulares o recibir gratificaciones o regalos, con motivo del despacho de asuntos oficiales; y
- V. Proporcionar datos o información que obren en los expedientes, sin tener para ello la autorización necesaria.

De ser el caso que un trabajador se haga acreedor a la suspensión de funciones y sueldo por cinco días y se ubique nuevamente en dicho supuesto, se reiniciará la cuenta a partir de un día de suspensión.

Artículo 78.- En los casos en que deba resolverse sobre si procede o no la aplicación de una medida disciplinaria de las señaladas en el artículo 73 y con excepción de la establecida en su fracción III, para cuya aplicación bastará con los registros de control de asistencia, previamente se deberá elaborar un acta que contenga las imputaciones que se hacen al trabajador y las pruebas que lo demuestren, así como la declaración del trabajador y las pruebas que éste ofrezca en su defensa, conforme al procedimiento que se establece en el artículo siguiente.



Artículo 79.- Para la elaboración del acta a que se refiere el artículo anterior, el jefe inmediato del trabajador o responsable administrativo seguirá el procedimiento que a continuación se señala:

- I. Se citará por escrito al trabajador involucrado, girando copia de conocimiento a su Representante Sindical. Dicho citatorio deberá ser firmado por el jefe inmediato del trabajador o responsable administrativo.
- II. El citatorio contendrá el señalamiento del lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la elaboración del acta respectiva así como la causa por la que se cita al trabajador, con el apercibimiento de que la elaboración del acta no se suspenderá por su inasistencia, siempre que la entrega del citatorio se realice en términos de la fracción siguiente.

El citatorio deberá entregarse al trabajador y al Representante Sindical a más tardar tres días hábiles antes de la fecha en que se elaborará el acta, debiendo firmar el trabajador y el Representante Sindical por su recibo; la entrega del citatorio deberá hacerse en la oficina de adscripción del trabajador durante las horas de jornada de trabajo.

El día y hora señalados, se iniciará la elaboración del acta estén o no presentes el trabajador y su Representante Sindical, lo que se hará constar en el texto de la misma.

EXPL Si por causas de fuerza mayor el jefe inmediato o responsable administrativo se encuentra impedido para presentarse al levantamiento del acta, éste deberá designar a quien lo realice, quien hará las imputaciones correspondientes. De lo contrario, se levantará constancia de hechos por parte del trabajador y del Representante Sindical y se estará a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

- V. El jefe inmediato del trabajador o responsable administrativo, al comparecer al acta, expresará las razones por las que se citó al trabajador y ofrecerá las pruebas que considere apropiadas para demostrar la imputación hecha al mismo.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

- VI. En su oportunidad el trabajador, si comparece, expresará lo que a su derecho convenga y ofrecerá las pruebas que considere apropiadas para su defensa.
- VII. Si las partes ofrecen la prueba testimonial, de inmediato se recibirán las declaraciones de los testigos que ofrezcan, que no podrán ser más de tres por cada uno. Antes de declarar, los testigos serán protestados y apercibidos en términos del artículo 247, fracción I, del Código Penal Federal y serán separados a fin de que no escuche uno, las declaraciones de los otros.
- VIII. Si se trata de pruebas documentales ofrecidas, se relacionarán y agregarán al acta, formando parte integrante de la misma.
- IX. Se dará la intervención que corresponda al Representante Sindical respectivo.

La elaboración del acta no se interrumpirá por ninguna circunstancia, salvo en enfermedad del trabajador, debidamente justificada. Al cesar la causa de la interrupción, se reiniciará el procedimiento a que se refiere este artículo.

- XI. A la comparecencia de cada persona, se harán constar además, sus datos generales.
- XII. Concluida el acta, que deberán firmar todos los que en ella comparecieron, se entregará una copia de la misma al trabajador y otra al Representante Sindical.

Artículo 80.- Tratándose de las medidas disciplinarias a que se refieren las fracciones I y II del artículo 73 de estas Condiciones, su aplicación derivará del resultado del acta y corresponderá al jefe inmediato superior del trabajador, aplicarlas.

Artículo 81.- En el caso de la aplicación de la medida disciplinaria prevista en la fracción IV del artículo 73, concluida la elaboración del acta a que se refieren los artículos 78 y 79 de estas Condiciones, se enviará ésta y sus anexos a la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos, a más tardar el tercer día siguiente a la fecha de su conclusión, para su dictamen.

Artículo 82.- Si con los elementos que se aporten en la elaboración del acta, no se prueba la existencia de la conducta contraria a las obligaciones y/o violatoria de las



prohibiciones a cargo del trabajador, no se aplicará medida disciplinaria alguna, debiendo notificarse por escrito al trabajador sobre este resultado, a más tardar dentro de los diez días hábiles siguientes.

Artículo 83.- Las menciones honoríficas y notas laudatorias que obtenga un trabajador, podrán dejar sin efecto una nota mala. Si se presentan y con ese propósito se agregan al acta a que se refieren los artículos 78 y 79, no se aplicará la medida disciplinaria, para estos efectos las notas laudatorias tendrán vigencia de un año. Las menciones honoríficas, notas laudatorias y notas malas podrán hacerse del conocimiento del trabajador de manera personal, por medios automatizados o electrónicos. Esta información estará disponible para la Representación Sindical.

En el caso que el trabajador cuente con más de una nota mala y presente nota laudatoria o mención honorífica con fines de cancelar una de éstas, invariablemente se procederá a la cancelación de la más antigua, quedando subsistentes las demás, para efectos del cómputo a que se refiere el artículo 77, fracción II de estas Condiciones.

Artículo 84.- La aplicación de la medida disciplinaria prevista en la fracción IV del artículo 73 de estas Condiciones, deberá hacerse dentro de los 4 meses siguientes al día que surta efectos la notificación del dictamen que la ordena, debiendo notificarse al trabajador con cinco días de anticipación a la fecha en que se hará efectiva.

Su aplicación corresponderá al superior inmediato del trabajador.

Artículo 85.- El resultado del acta a que se refieren los artículos 78 y 79, cualquiera que sea éste, se incorporará al expediente personal del trabajador, para constancia y seguridad del mismo.

Artículo 86.- Cuando el trabajador considere que sus derechos o intereses son afectados por el Titular o sus Representantes, al notificarle la aplicación de una medida disciplinaria, podrá interponer personalmente o por conducto del Sindicato el recurso de reconsideración e incluir las pruebas que considere pertinentes.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

- I. La interposición del recurso suspende la aplicación de la medida disciplinaria, hasta en tanto se resuelva. Se interpondrá por escrito ante el área de adscripción del trabajador, dentro de los cinco días hábiles siguientes, contados a partir de la fecha en que el trabajador haya sido notificado o haya tenido conocimiento de la aplicación de una medida disciplinaria.
- II. El recurso deberá resolverse por el Titular, por conducto del Oficial Mayor o la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos dentro de los quince días hábiles siguientes a la interposición del mismo, confirmando, modificando o revocando la medida disciplinaria recurrida.
- III. La resolución que se emita será inmodificable y hasta ese momento se aplicará la sanción correspondiente.



EXPEDIENTE
HIVO

Versión Pública

**CAPÍTULO XII****PRESTACIONES A LOS TRABAJADORES**

Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

- I. En la primera quincena del mes de enero, se otorgará por la Secretaría un pago de \$1,600.00 en efectivo a cada trabajador en servicio, con motivo del Día del Servidor Agrario.
- II. Cuando el trabajador no haya disfrutado en el año calendario ni un solo día económico, a los que se refiere el artículo 46, fracción I, la Secretaría pagará en el mes de febrero del año siguiente, el importe de \$2,050.00 en vales de despensa.
Asimismo, les será cubierta la mitad de este importe siempre que disfrute de un máximo de seis días económicos, correspondientes a \$1,025.00 en vales de despensa.
Otorgar un apoyo económico de \$1,400.00 para la adquisición de lentes siempre y cuando exista dictamen médico del ISSSTE; conforme a los lineamientos que se emitan para tal efecto. Este apoyo se brindará hasta un total de 250 trabajadores al año, 125 por parte de la Secretaría y 125 por parte de su Órgano Desconcentrado, previa solicitud del Sindicato y tendrá vigencia de un año a partir de que se otorgue.
- IV. Recibir el apoyo económico para cubrir el pago de derechos para la adquisición o renovación de licencia de conducir, al personal que se desempeñe como chofer, de conformidad con las políticas que se expidan para tal efecto. Estas licencias se expedirán a un máximo de 200 trabajadores al año, 100 por parte de la Secretaría y 100 más por parte de su Órgano Desconcentrado.
- V. Los trabajadores que en el lapso de un mes calendario acrediten puntualidad y asistencia perfectas, recibirán el importe de \$300.00 en vales de despensa.
- VI. Apoyo económico de \$300.00 en vales de despensa para la compra de útiles escolares en favor de los trabajadores cuyos hijos estén registrados en los



PEDIENTE

10

IV.



censos de Recursos Humanos y se encuentren cursando la educación primaria o secundaria, hasta en 500 casos al año, 250 por parte de la Secretaría y 250 por parte de su Órgano Desconcentrado, previa comprobación de inscripción al ciclo escolar correspondiente y presentación de constancia que contenga calificaciones aprobatorias durante el ciclo inmediato anterior, tomando en cuenta, preferentemente, los mejores promedios.

Para tener derecho a esta prestación deberá registrarse a cada menor en los meses de junio y julio de cada año, sin que exista duplicidad de registro. Dicha prestación queda sujeta a disponibilidad presupuestaria.

VII. Los trabajadores que computen 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años de servicios efectivos tendrán derecho a las recompensas en sueldos netos que a continuación se indican.

Antigüedad	Recompensa
15 años	20 días de sueldo
20 años	25 días de sueldo
25 años	55 días de sueldo
30 años	70 días de sueldo
35 años	75 días de sueldo
40 años	85 días de sueldo
45 años	95 días de sueldo
50 años	100 días de sueldo

Las mujeres disfrutarán la recompensa de 70 días de sueldo al cumplir 28 años de servicio, siempre que inicien los trámites de su jubilación, estas se entregarán durante el mes de enero, siempre y cuando acrediten con documentación oficial haber iniciado dichos trámites.

VIII. Además de las recompensas a que se refiere el artículo anterior, el trabajador que cumpla 15, 20 y 25 años de servicios efectivos, recibirá el importe en efectivo de \$800.00, \$1,250.00 y \$1,700.00 respectivamente. Para el caso de





trabajadores que cumplan 30, 35, 40, 45 y 50 años de servicio efectivos recibirán \$2,200.00.

Las trabajadoras recibirán el importe máximo al cumplir 28 años de servicio efectivos en la Secretaría, sin perjuicio del correspondiente a 15, 20 y 25 años a que se refiere el párrafo anterior.

- IX. Transporte de las estaciones del metro más cercanas a las instalaciones de Oficinas Centrales de la Secretaría, previo a la hora general de entrada y de las instalaciones a las mismas estaciones, al término de la jornada laboral. Dicha prestación queda sujeta a disponibilidad presupuestaria.
- X. Recibir el apoyo económico para cubrir el pago por la extensión del servicio de guardería en estancias del ISSSTE, cuando el hijo del trabajador haya cumplido los seis años de edad antes de que termine el ciclo escolar. Este apoyo se otorgará mensualmente hasta por un monto de \$200.00 por el tiempo que reste para la conclusión del ciclo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 12 del Reglamento de los Servicios de Atención para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE. Dicha prestación queda sujeta a disponibilidad presupuestaria.

Artículo 88.- La Secretaría aportará los recursos para que las siguientes prestaciones económicas sean entregadas u organizadas por conducto del Sindicato:

- I. Festejo por el Día de Reyes a los hijos de los trabajadores hasta 12 años de edad, con una participación de \$1,200.00 por niño.
- II. Festejo por el Día del Niño a los hijos de los trabajadores hasta 12 años de edad, con una participación de \$500.00 por niño.
- III. Festejo con motivo del Día de las Madres, para lo cual se aportará \$600.00 por cada madre trabajadora en servicio para la organización de un evento. Asimismo, el 10 de mayo se les otorgará como asueto con el pago correspondiente a ese día, así como el importe de \$1,200.00 a las que estén en servicio, en la primera quincena de mayo.



- IV. A efecto de contribuir en la realización del desarrollo integral de los trabajadores, la Secretaría cubrirá un monto de \$1,615.00 por trabajador anualmente, para fomentar las actividades sociales, culturales, deportivas, cívicas y del orden laboral, en las que participen los mismos, siempre que no se afecte la buena marcha de la Secretaría.
- V. La Secretaría cubrirá anualmente, el traslado vía terrestre de los trabajadores, partiendo de la Ciudad de México, a la casa de descanso "Sergio Rubio Ruiz", ubicada en Acapulco, Estado de Guerrero, por un monto de \$190,000.00, con una participación del 50% por parte de la Secretaría y de un 50% por parte de su Órgano Desconcentrado.
- VI. La Secretaría cubrirá un monto de \$110,000.00 para el desarrollo del curso de primavera-verano para los hijos de los trabajadores, con una participación del 50% por parte de la Secretaría y de un 50% por parte de su Órgano Desconcentrado.

Artículo 89.- Además de las anteriores, los trabajadores tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

- I. Útiles, instrumentos, materiales, vestuario técnico y ropa respectiva cuando por funciones del trabajo se requiera.
Uniformes administrativos de buena calidad.

En ambos casos, se entregarán dos uniformes al año, durante el primer semestre del mismo.

- III. Ceremonia para reconocimiento público por años de servicio, a los trabajadores de la Dependencia.

**ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

PRIMERO.- Las presentes Condiciones se firman por triplicado e iniciarán su vigencia en la fecha de su depósito en el Tribunal.

SEGUNDO.- El Titular girará instrucciones a los Representantes de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón para que revisen su respectivo Reglamento y elaboren el Catálogo de Puestos para el Personal Operativo de la Dependencia.

TERCERO.- Dentro de los treinta días siguientes a la firma de estas Condiciones, el Titular y el Sindicato designarán a los Representantes que les correspondan ante la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento, quienes se abocarán de inmediato a la detección de necesidades de Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría.

CUARTO.- En la Secretaría, las obligaciones del Titular referentes a la relación jurídica laboral así como las atribuciones que le correspondan, podrán ejercerse por el Oficial Mayor, el Director o el Subdirector que corresponda; asimismo, en el Órgano Desconcentrado, dichas obligaciones y atribuciones podrán ejercerse por el Director en Jefe o Director General respectivo.

QUINTO.- En caso que las presentes Condiciones no prevean situaciones específicas derivadas de la relación jurídica laboral, el Titular, oyendo la opinión del Sindicato, resolverá.

SEXTO.- Se abrogan las Condiciones expedidas por el Titular del Ramo el 12 de mayo de 2009 y todas las disposiciones que de ellas emanen.

Para su debida observancia, se expiden las presentes Condiciones Generales de Trabajo, en la Ciudad de México, Distrito Federal; a los 27 días del mes de marzo de 2013.

FIRMA

LIC. JORGE CARLOS RAMÍREZ MARÍN
SECRETARIO DE DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL
Y URBANO

FIRMA

C. GERARDO RODRÍGUEZ BENÍTEZ
SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA SECRETARÍA DE LA REFORMA
AGRARIA, AHORA SECRETARÍA DE DESARROLLO
AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO.