

## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2023-2025

- I. En el caso de las Fracciones I, II, IV y VII del Artículo 29, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. En el caso de las Fracciones III, V y VI del Artículo 29, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

**Artículo 33.** Los contratos de los trabajadores sólo dejarán de surtir efectos en forma definitiva, sin responsabilidad para el Instituto al que prestan sus servicios, por las siguientes causas:

- I. Renuncia;
- II. Muerte del trabajador;
- III. Incapacidad física o mental que haga imposible la prestación del servicio;
- IV. Por conclusión de la obra o del término fijado en el contrato individual;
- V. Por mutuo consentimiento;
- VI. Por rescisión;

Y las demás que prevea la LFT.

**Artículo 34.** Con base en el artículo 47 de la LFT, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el Instituto:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el STADITSSLP,C que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, familiares o personal directivo administrativo, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el mismo;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

