

LA CUADRAGESIMA OCTAVA LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUERÉTARO ARTEAGA, EN USO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE EL ARTICULO 63 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA LOCAL Y

C O N S I D E R A N D O

El Estado patrón, para cumplir con sus funciones que un estado de derecho le confiere, para prestar los servicios propios de su actuación pública, requiere de la prestación personal de servicios de individuos que materializan tal actuación, la cumplimentan, convirtiéndose en los brazos y rostro de la función pública. Tradicionalmente estos trabajadores han venido padeciendo una consideración especial puesto que su ubicación los coloca a veces en posiciones de privilegio y en ocasiones de riesgo respecto a los principios fundamentales que jurídicamente se derivan del trabajo, de realizar esa actividad personal subordinada y bajo la dirección de otro, indudable es que son sujetos de una relación laboral, siendo esto una discusión ya superada, aceptándose universalmente el concepto mencionado "Estado Patrón", en su concepción como parte de una importante relación jurídica que tiene con los trabajadores, con las consecuencias y efectos legales que dicha relación implica.

El Gobierno Federal reconoce este tipo de relación y la necesidad ineludible de establecer el marco jurídico adecuado para regular su relación con sus trabajadores, consagrándose los derechos de éstos dentro del texto de nuestra Constitución; reconociéndosele como parte del Derecho Social a que se refiere el Título Sexto de la Carta Fundamental denominado "Derecho del Trabajo y de la Previsión Social", integrado por los principios básicos que rigen las relaciones laborales y los derechos fundamentales de los trabajadores, en virtud de la reforma al Artículo 123 del año de 1960, adicionándole un apartado "B" que establece normas que rigen para los trabajadores a los Poderes de la Unión y del Distrito y Territorios Federales, conteniéndose algunas normas de naturaleza especial que tienen por objeto regular situaciones jurídicas que sólo ocurren entre el Estado y sus trabajadores, como las relativas a la designación del personal, fijación de salarios con base en los presupuestos de egresos, escalafón, autoridades jurisdiccionales, trabajadores de confianza, entre otras, basadas en la diversa naturaleza de esta relación laboral dado que no es posible asimilar al sector de los trabajadores en general a aquéllos que prestan sus servicios a los poderes que integran el gobierno.

Este tipo de relaciones ha tenido diferentes tratos en el desarrollo del Derecho del Trabajo. En el ámbito federal, además de la adición ya citada al texto constitucional y como manifestación del trato diferencial que a esta relación se le ha dado, encontramos que se regula por un ordenamiento jurídico desde 1938, al aparecer el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, con las dificultades de fundamentación legal por la discriminación social que engendró y que fue abatiéndose hasta la aparición del apartado "B" y su ley reglamentaria.

En el ámbito estatal en que también ha habido permanente pugna para determinar la situación jurídica de los trabajadores que prestan sus servicios al Estado y sus diferentes instituciones, al no resultar evidente su ubicación dentro de las reglas genéricas del apartado "A", del Artículo 123 Constitucional ni dentro de las reglas especiales contenidas en el apartado "B"

del mismo precepto legal, se han producido diferentes intentos de crear la estructura legal suficiente que regule adecuadamente esta relación, como lo fue la Ley que Norma el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, de los Ayuntamientos, de las Empresas y Organismos Descentralizados del Estado de Querétaro", publicado en el Periódico Oficial del 9 de Agosto de 1973, estableciendo normas respecto a las cuestiones especiales que se derivan de ésta también especial relación laboral e incluyendo la creación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Ayuntamientos, Empresas, Organismos Descentralizados, que debió integrarse en un plazo no mayor de 90 días después de la publicación de la Ley. Este ordenamiento no cumplió en momento alguno con la función reguladora que se pretendía, ni siquiera se integró la instancia jurisdiccional de referencia, dejando latente un desajuste social grave en la relación de trabajo que se comenta dentro de nuestra entidad, careciendo hasta la fecha de instancias de jurisdicción y de mecanismos legales para regular el trabajo de los servidores públicos para garantizarles aquellos principios básicos fundamentales a que se tiene derecho como trabajador en esta relación de naturaleza específica. A la fecha, en diferentes foros y medios de expresión se han recogido reclamos con la intención de que se adecúe y haga realidad la estructura jurídica que se requiere para dotar, acorde a los conceptos modernos, a Querétaro de la Ley necesaria que establezca la regulación a que se hace mención, dado que los trabajadores al servicio del Gobierno, de los Municipios, de las Instituciones, Empresas u Organismos Descentralizados de ambas entidades gubernamentales, actualmente carecen de esta regulación en perjuicio del libre ejercicio de sus derechos que tienen como trabajadores, como son a reclamar su estabilidad en el trabajo, a asociarse profesionalmente, a contratarse en condiciones que provean su mejoramiento personal, familiar y social.

El Estatuto Jurídico de 1973, además de no haber solucionado la cuestión planteada, a la fecha resulta obsoleto, ya que merced a la reforma del Artículo 115 Constitucional de fecha 3 de febrero de 1983, este precepto en su Fracción IX otorga facultades a las Legislaturas de Los Estados para que, con base en lo dispuesto en el Artículo 123 de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, legislen sobre las relaciones de trabajo entre los Estados y sus Trabajadores, observando estas mismas reglas que establezca la Ley los Ayuntamientos. Esta facultad expresa tiene el propósito de evitar las contradicciones y discusión hacia el respeto de los derechos de los trabajadores puesto que antes de la vigencia de esta reforma se encontraban diversos criterios en las entidades federativas para regular la relación de trabajo con sus servidores, y es el caso que por Ley vigente habrá de unificarse este criterio teniendo como bases mínimas las establecidas en el Artículo 123 Constitucional con respecto irrestricto aquellos principios de derecho: estabilidad en el empleo, protección al salario, seguridad social y demás prestaciones que garantiza la Constitución para todo trabajador, debiéndose reglamentar con claridad en beneficio de los Trabajadores al Servicio de los Estados y de los Municipios, asegurándose por este medio la justicia social para aproximadamente diez mil trabajadores en la entidad.

Por tanto la propia Legislatura ha tenido a bien expedir la siguiente:

LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO UNICO

ARTICULO 1.- La presente Ley es de observancia general para todos los Servidores Públicos de las Dependencias que integran el Gobierno del Estado, considerando a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Municipios, Empresas y Organismos Descentralizados del Estado o Municipios y los Trabajadores al Servicio de estas Instituciones.

ARTICULO 2.- Trabajador es toda persona física que preste un servicio material, intelectual o de ambos géneros, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión y oficio, en virtud del nombramiento que le fuere expedido, por el Servidor Público facultado legalmente para hacerlo, o por el hecho de figurar en las nóminas o listas de raya de los trabajadores de base o eventuales.

ARTICULO 3.- La relación Jurídico-Laboral, para los fines de esta Ley, entre los Poderes del Estado, los Municipios, las Empresas y Organismos Descentralizados, con sus respectivos trabajadores, se tiene establecida por el sólo hecho de la prestación del servicio a que se refiere el Artículo 2° de esta Ley.

ARTICULO 4.- Para los efectos de esta Ley, los trabajadores se clasifican en las siguientes categorías:

I.- Trabajadores de Confianza.

II.- Trabajadores de Base

III.- Trabajadores Eventuales

ARTICULO 5.- Son trabajadores de confianza en las dependencias estatales y organismos autónomos, entidades paraestatales y Ayuntamientos, así como en los Poderes Legislativo y Judicial todos aquellos que desarrollen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general aquellas cuyo desempeño requiera confiabilidad.

ARTICULO 6.- Son trabajadores de base aquellos que no se encuentren en el supuesto del artículo anterior, que ocupen una plaza por más de seis meses y sin nota desfavorable en su expediente en virtud del nombramiento expedido por el servidor público, facultado o por aparecer en la nómina de trabajadores, siendo por ello inamovibles, entendiéndose por ello el derecho a la estabilidad no solamente dentro de la dependencia sino en el puesto específico para el que fueron nombrados.

ARTICULO 7.- La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

ARTICULO 8.- Son trabajadores eventuales; los temporales, cuya relación laboral esté sujeta a las necesidades de servicio y a la partida presupuestal correspondiente, terminándose dicha relación al concluirse las primeras o al agotarse la segunda. Tratándose de empleados eventuales que desempeñen las mismas funciones de trabajadores base, al prolongarse por más de seis meses sus actividades, deberá considerarse su plaza en el presupuesto de egresos correspondiente al siguiente ejercicio fiscal como trabajador de base, siempre y

cuando subsista la necesidad de servicio para el que fue contratado, debiendo ingresar en la plaza de última categoría.

ARTICULO 9.- Los trabajadores de base o eventuales deberán ser preferentemente queretanos y en todo caso de nacionalidad mexicana; sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando se trate de servicios técnicos y no existan mexicanos que puedan desarrollarlos eficientemente, a juicio del Titular, quien deberá oír previamente a los trabajadores, a través de su Sindicato.

ARTICULO 10.- Son irrenunciables los derechos que otorga la presente Ley y las demás laborales aplicables. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

ARTICULO 11.- Los casos no previstos por esta Ley y sus Reglamentos, se resolverán aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, los Tratados Internacionales, los Principios Generales de Derecho, los Principios Generales de Justicia Social que se deriven del Artículo 123 Constitucional, la Jurisprudencia y Tesis de los Tribunales Federales, la costumbre y la equidad.

ARTICULO 12.- En la interpretación y aplicación de las normas de trabajo se deberá tomar en cuenta que éstas tiendan a conseguir la justicia social y que el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo ofrezca y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador, su familia dependientes económicos que les permitan una constante superación.

TITULO SEGUNDO

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 13.- Tendrán capacidad legal para aceptar un nombramiento de trabajador, para percibir el sueldo correspondiente y para ejercitar las acciones derivadas de esta Ley, todos los que sean capaces conforme al derecho civil y los menores de edad de uno y otro sexo que hayan cumplido los 16 años.

ARTICULO 14.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores aún cuando lo admitieran expresamente, las que estipulen:

I.- Una jornada mayor de la permitida por esta Ley.

II.- Las que fijen labores peligrosas e insalubres para las mujeres y los menores de 16 años, o establezcan por unas y otros el trabajo nocturno.

III.- Las que establezcan trabajos para menores de 16 años, cuando no se tenga el consentimiento de los padres, tutores o del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

IV.- Las que fijen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la vida y salud del trabajador.

V.- Las que señalen un salario inferior al mínimo que perciban los trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado y Municipios.

VI.- Un salario que no sea remunerador de acuerdo al trabajo y responsabilidad.

VII.- Los que establezcan un plazo mayor de 15 días para el pago de salarios.

VIII.- Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma Dependencia o en cualquier otra de las que son objeto de esta Ley, por trabajo de igual eficiencia en la misma clase de trabajo o de otro que tenga gran similitud e igual jornada, independientemente de edad, sexo o nacionalidad, debiendo prevalecer el principio de "A igual función, igual remuneración"

ARTICULO 15.- Los Nombramientos de los Trabajadores deberán contener:

I.- Nombre, Nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.

II.- Categoría y servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

III.- Clase de nombramiento: de confianza, de base o eventual, por tiempo fijo o por obra determinada.

IV.- La duración de la jornada de trabajo.

V.- El salario que deberá percibir.

VI.- El lugar donde prestará sus servicios, debiendo especificar el número de partida presupuestal y la dependencia a la que se encuentra adscrito.

ARTICULO 16.- El trabajador podrá ser cambiado de adscripción del lugar donde presta sus servicios a otro distinto, previo consentimiento, en los siguientes casos:

I.- Por promoción otorgada en razón de sus méritos, para ocupar cargo de base o de confianza superior al que ocupa.

II.- Por convenir al mejor servicio, si ello no acarrea perjuicios al trabajador.

ARTICULO 17.- En ningún caso podrá removerse al trabajador a puesto alguno en que tenga menor retribución y en el cual pudiera perder la estabilidad y derechos adquiridos en su cargo. Sólo podrá cambiarse a un área distinta a la que preste sus servicios, respetando su actividad, categoría, puesto, salario y antigüedad, por necesidades de trabajo determinadas por el responsable del área.

ARTICULO 18.- En ningún caso el cambio de Servidores Públicos, responsables de la Dependencia o área modificará la situación de los trabajadores de base, esto es, que no se afectarán los derechos de los mismos y fundamentalmente los de antigüedad e inamovilidad.

ARTICULO 19.- El nombramiento obliga a los trabajadores al cumplir con las obligaciones consignadas en el cargo o empleo de que se trate, al de las condiciones fijadas en él y a las consecuencias que sean conforme a esta Ley, la buena fé, el uso y a las costumbres.

ARTICULO 20.- En caso de que algunas funciones del Estado pasaran al Orden Municipal o viceversa, los trabajadores que estén en este supuesto tendrán derecho a que se le respete su plaza de la misma categoría, antigüedad, salario y los demás que establece esta Ley.

CAPITULO II

DE LAS HORAS DE TRABAJO, DESCANSOS LEGALES Y VACACIONES

ARTICULO 21.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios en alguna de las dependencias a que se refiere esta Ley.

ARTICULO 22.- La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas, la nocturna de siete y la mixta de siete horas y media. Cuando por circunstancias especiales o necesidades del servicio deban aumentarse las horas de trabajo estipuladas, este trabajo será considerado como extraordinario y no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

ARTICULO 23.- Se considera jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y las 19:00 horas, la nocturna entre las 19:00 y las 6:00 horas del día siguiente, se considera jornada mixta la que comprende períodos diurnos y nocturnos, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas, pues en caso contrario se reputará como jornada nocturna.

ARTICULO 24.- En las jornadas continuas de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de treinta minutos, mismos que se descontarán al final de la jornada.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido por este capítulo.

ARTICULO 25.- La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, se pagará al trabajador con un 200% más de salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria.

ARTICULO 26.- Por cada cinco días de trabajo, el trabajador disfrutará de dos días de descanso con goce de salario íntegro, siendo por regla general sábados y domingos.

ARTICULO 27.- Cuando fuere necesario que los trabajadores presten sus servicios en sábado y domingo o ambos días tendrán derecho al pago de una prima adicional del 25% por lo menos, en base al salario correspondiente, además de tomar su descanso en la semana próxima inmediata.

ARTICULO 28.- Son días de descanso obligatorios con goce de salario íntegro, los siguientes:

1º de Enero.

5º de febrero.

21 de marzo.

1º de mayo.

16 de septiembre.

20 de noviembre.

1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la tramitación del Poder Ejecutivo Federal.

25 de diciembre.

ARTICULO 29.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio que señala el precepto anterior.

Si se quebranta esta disposición por necesidades del servicio, se pagará al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, hasta con un doscientos por ciento más.

ARTICULO 30.- Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de seis meses de servicio, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días hábiles cada uno con goce de salario íntegro, en las fechas que al efecto se señalen; dejándose guardias cuando el servicio no pueda ser interrumpido o para la tramitación de asuntos urgentes, a juicio del titular de la Dependencia respectiva, previa justificación.

ARTICULO 31.- Para las guardias se utilizarán, de preferencia, los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones o del personal no sindicado; los que teniendo derecho a vacaciones quedaren de guardia, disfrutarán de ellas posteriormente, en la época que elija el interesado. En ningún caso los períodos de vacaciones serán acumulativos y deberán disfrutarse antes del período inmediato siguiente. Los trabajadores disfrutarán de un día hábil más de vacaciones en cada período, por cada cinco años de antigüedad.

ARTICULO 32.- Los trabajadores además de su salario ordinario, tendrán derecho al pago de una prima vacacional en cada período, de cuando menos el 25% sobre el salario de una quincena, agregándose además los días a que tengan derecho de acuerdo a su antigüedad.

ARTICULO 33.- Las mujeres disfrutarán con goce de sueldo de 30 días de descanso antes de la fecha aproximada que médicamente se fije para el parto, y de 60 días después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día. Durante la jornada de trabajo continua, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

CAPITULO III

DE LOS SALARIOS

ARTICULO 34.- Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

ARTICULO 35.- Su pago se efectuará en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y precisamente en moneda de curso legal, debiendo entregarse al trabajador copia del recibo con la anotación de las percepciones, deducciones y datos del trabajador.

ARTICULO 36.- Para los efectos del pago de las prestaciones contenidas en esta Ley, como en los Convenios suscritos entre el Gobierno del Estado, Municipios y sus Sindicatos, se entiende por salario el sueldo presupuestal y los quinquenios

ARTICULO 37.- El salario debe ser remunerador. En igualdad de condiciones, al trabajo igual, prestado a la misma Dependencia, debe corresponder salario igual. Sus modificaciones serán convenidas por las partes, según los presupuestos de egresos respectivos.

ARTICULO 38.- La cuantía del salario fijado en los Términos del Artículo anterior, no podrá ser disminuida en ningún caso.

ARTICULO 39.- El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores de base y será fijado legalmente en los presupuestos de Egresos respectivos.

El salario uniforme fijado en los términos de este artículo, no podrán modificarse atendiendo a condiciones de edad, sexo, nacionalidad o estado civil.

ARTICULO 40.- A trabajo igual, desempeñado en jornada y condiciones también iguales, deberá corresponder salario igual.

ARTICULO 41.- Los plazos para el pago de los salarios nunca podrán ser mayores de 15 días.

ARTICULO 42.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un aumento de un 100% de salario asignado para las horas de jornada ordinaria, sin que necesariamente sea la máxima fijada en esta Ley.

ARTICULO 43.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual de por lo menos 30 días de salario integral, debiendo pagarse el 50% la segunda quincena de noviembre y el 50% la primera quincena de diciembre de cada año.

Los que no hayan cumplido el año de servicio, tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

ARTICULO 44.- Los trabajadores tendrán derecho al pago de quinquenios, consistente en una cantidad mensual por cada cinco años de antigüedad. El momento se fijará en los Convenios anuales.

ARTICULO 45.- No deberán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, salvo en los casos siguientes:

I.- Por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas imputables al trabajador.

II- Cuando se trate de cobro de cuotas sindicales, ordinarias, extraordinarias, o apoyo mutualista, abonos por diversos préstamos o créditos sindicales, para la constitución de cooperativas, tiendas de consumo y cajas de ahorro, siempre y cuando se trate de trabajadores sindicados.

III.- Descuentos ordenados por la institución de seguridad social a la que sean incorporados los trabajadores con motivo de las obligaciones contraídas con la misma.

IV.- Cuando se trate de los descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.

V.- Obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentido, derivadas de la adquisición del uso de habitaciones consideradas como de interés social.

VI.- Por faltas o retardos injustificados, pudiendo el trabajador en caso de inconformidad con el descuento, solicitar la devolución previa comprobación de lo injustificado de la medida.

El monto total de los descuentos no podrán ser mayor del 30% de la remuneración mensual, excepto cuando se trate de abono por créditos sindicales, obligaciones alimenticias o anticipos de salarios, en cuyo caso se estará a lo ordenado por la autoridad judicial, tratándose de alimentos, o a lo pactado en el acto jurídico respectivo, por el trabajador.

ARTICULO 46.- El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, salvo lo establecido por la fracción IV del Artículo 45 de esta Ley.

ARTICULO 47.- Será preferente el pago de salarios a cualquier otra erogación.

ARTICULO 48.- Es nula la cesión de salarios en favor de terceras personas, ya se haga por medio de recibos para su cobro o se emplee cualquier otra forma. Sólo en caso en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

ARTICULO 49.- Los trabajadores tendrán derecho a dos tipos de licencias para faltar a sus labores: Con goce y sin goce de sueldo.

ARTICULO 50.- Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

I.- Para el desempeño de puestos de confianza, cargos de elección popular e interinatos por permisos de los trabajadores.

II.- Para el arreglo de asuntos particulares, a solicitud del interesado, una vez dentro de cada año natural, y siempre que no exista nota desfavorable en su expediente, con separación de seis meses cuando menos entre uno y otro; hasta de treinta días, a los que tengan un año de servicio; hasta de noventa días a los que tengan de uno a cinco años de servicio; y hasta de ciento ochenta días a los que tengan más de cinco.

El tiempo que dure la licencia del trabajador se computará como efectiva dentro del escalafón, aun cuando el trabajador hubiere ascendido a un puesto de confianza, caso en el que, mientras tenga esa categoría, quedarán en suspenso los vínculos con el Sindicato el que pertenezca; pero conservará su derecho a la plaza de la cual se separó de tal manera que al concluir la licencia, volverá a ocupar su puesto en el escalafón, con la antigüedad respectiva, es decir, la que tenía más la que haya transcurrido en el puesto de confianza de elección popular o interinato en otra plaza.

ARTICULO 51.- Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

I.- Hasta tres días en tres ocasiones distintas, dentro de cada año natural, separadas cuando menos de un mes. Estas licencias podrán ser concedidas por los Jefes de las respectivas Dependencias, bajo su responsabilidad, dando aviso inmediato al Departamento de Personal correspondiente; si no lo hubiere, a la Oficialía Mayor de la Entidad Pública que corresponda, según el caso.

II.- Para las comisiones que le sean conferidas al trabajador por el Sindicato al que pertenece, siempre que no afecte al Servicio, a juicio del Titular de la Dependencia.

III.- Por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos oficiales:

A).- Si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicio, hasta quince días con sueldo íntegro; hasta quince días más con medio sueldo y hasta un mes más sin goce de sueldo;

B).- A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más con medio sueldo y hasta sesenta días más sin sueldo;

C).- A los que tengan más de diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con sueldo íntegro; cuarenta y cinco más con medio sueldo y noventa más sin sueldo, salvo en casos especiales que por dictamen médico sean necesario más tiempo.

Concluidos los términos anteriores, sin que el trabajador, que se encuentre en el caso respectivo, haya reanudado sus labores, las Entidades Públicas turnarán el caso al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para que resuelva lo conducente conforme a la Ley.

Los cómputos de los términos anteriores se harán por servicios continuos o cuando, de existir una interrupción en la prestación de los servicios, no sea mayor de seis meses.

Podrán gozar de la franquicia señalada en esta fracción de manera continua o discontinua, una sola vez cada año, contando a partir del momento en que tomaron posesión de su puesto.

IV.- Por enfermedades profesionales durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, en la inteligencia de que su reingreso y la indemnización que le corresponda, en su caso, se ajustarán a lo dispuesto por la ley de Seguridad Social correspondiente y por la Ley Federal del Trabajo.

TITULO TERCERO DERECHOS Y OBLIGACIONES CAPITULO I

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS DEPENDENCIAS PUBLICAS

ARTICULO 52.- Son obligaciones de las Dependencias Públicas a que se refiere el Artículo 1º de esta Ley:

I.- Cubrir puntualmente los salarios devengados por sus trabajadores.

II.- Preferir, en igualdad de circunstancias, aptitudes o antigüedad, a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo están, a los que acrediten mejores derechos conforme hubieren prestado servicios satisfactoriamente.

Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las Dependencias se formarán escalafones, de acuerdo con las bases establecidas en esta Ley.

Los Servidores Públicos de las Dependencias nombrarán y removerán libremente a los trabajadores de confianza y a los eventuales que desempeñen esas funciones.

Un trabajador de base podrá ser ascendido a un puesto de confianza, pero en este caso y mientras conserve esa categoría, quedarán en suspenso todos los derechos y prerrogativas que tuviere con el sindicato al que pertenezca, teniendo derecho de ocupar nuevamente su

plaza de base en el momento que lo solicite o cuando por otras circunstancias termine su cargo de confianza, restableciéndose los vínculos con el sindicato.

El trabajador que supla al ascendido en su puesto de base, tendrá calidad de interino, de modo que si el trabajador removido a un puesto de confianza vuelve a su puesto de base, lo constituye un derecho para él, el suplente dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para la entidad correspondiente, a menos que se trate de promoción escalafonaria.

III.- Pactar colectivamente mediante convenios suscritos con los Sindicatos; revisando anualmente las cláusulas relativas al salario por cuota diaria y bianualmente el clausulado general, independientemente de los movimientos salariales emergentes, originados por los índices inflacionarios y pérdidas del poder adquisitivo.

IV.- Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes, creando Comisiones Mixtas, mismas que reglamentarán esta actividad de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las necesidades propias de los centros de trabajo.

V.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado injustificadamente, y hacer el pago de los salarios vencidos y demás prestaciones a que fueren condenadas por laudo ejecutoriado, o a la elección del Trabajador a indemnizarlo con tres meses de salario y salarios caídos.

En los casos de supresión de plazas, plenamente justificadas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se le otorgue otra equivalente en categoría y sueldo, o a elección del trabajador a que se le indemnice en los términos del párrafo anterior.

VI.- Asignar partidas suficientes en los presupuestos de Egresos correspondientes para pagar indemnizaciones y demás obligaciones económicas a los trabajadores en los supuestos de esta Ley.

VII.- Proporcionar a los trabajadores útiles, instrumentos, materiales, vestuario y equipo de seguridad suficientes e idóneos para desempeñar su trabajo, reponiéndoselos sin costo alguno por el desgaste natural o deterioro accidental.

VIII.- Conceder licencias de acuerdo con las normas establecidas en el Artículo 49 de esta Ley.

IX.- Hacer las deducciones que soliciten los Sindicatos de Trabajadores, siempre que se ajusten a los términos de esta Ley.

X.- Efectuar el pago de marcha, equivalente al importe de dos meses del último sueldo percibido.

XI.- Otorgar a los trabajadores el pago de una prima de antigüedad consistente en 12 días de salario por cada año de servicios, como mínimo.

XII.- Contribuir al fomento de las actividades deportivas de los trabajadores, proporcionándoles instalaciones útiles e implementos necesarios para la práctica del deporte en forma permanente.

XIII.- Otorgar a los trabajadores los beneficios de la seguridad social integral.

En cuanto a subsidios como consecuencia de la seguridad social, se estará a lo dispuesto en la Ley correspondiente.

XIV.- Promover el mejoramiento físico, intelectual, moral y social del trabajador y de su familia.

ARTICULO 53.- Queda prohibido a las dependencias del Estado y Municipios:

I.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno de los Sindicatos o de las federaciones de Sindicatos.

II.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores el derecho de realizar sus funciones normales para las que fueron nombradas, así como el ejercicio de sus derechos sindicales y de los demás que otorga esta Ley.

III.- Hacer propaganda política o religiosa dentro de sus Dependencias.

IV.- Realizar actos de represión de cualquier índole, agresiones de palabra o de obra en contra de los trabajadores, familiares o dependientes económicos.

CAPITULO II

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 54.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y desarrollar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, al nombramiento, a las leyes y reglamentos respectivos.

II.- Observar una conducta decorosa dentro del servicio y no dar motivo, con hechos escandalosos, a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación, en perjuicio del servicio que se le tenga encomendado.

III.- Observar las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores, en asuntos propios del servicio, siempre y cuando se ajusten a lo que establece esta Ley y sus Reglamentos.

IV.- Cumplir con las obligaciones que impongan las condiciones generales de trabajo.

V.- Guardar reserva respecto de los asuntos de que tengan conocimiento con motivo de su trabajo.

VI.- Tratar con cortesía y diligencia al público.

VII.- Tratar con toda cortesía y respeto a sus compañeros de trabajo.

VIII.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

IX.- Abstenerse de hacer propaganda dentro de los edificios o lugares de trabajo, excepto cuando se trate de aspectos sindicales.

X.- Someterse a exámenes médicos periódicamente.

XI.- En caso de enfermedad, dar aviso a la dependencia de su adscripción, presentando la incapacidad a más tardar durante las cuarenta y ocho horas siguientes.

XII.- En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que haya sido entregados los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén bajo su cuidado, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

XIII.- Comunicar a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio.

XIV.- Asistir a los cursos o seminarios que se organicen mediante los programas de capacitación administrativa para adquirir los conocimientos indispensables a fin de obtener ascensos, conforme al escalafón o para asegurar el mantenimiento de aptitudes en su área de trabajo.

XV.- Cumplir con las medidas de seguridad e higiene.

XVI.- Abstenerse durante las labores, de toda ocupación o actividad extraña a ellas, con excepción de las de carácter sindical, cívicas y de capacitación.

TITULO CUARTO DE LA SUSPENSION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES

CAPITULO I DE LA SUSPENSION

ARTICULO 55.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, no significa la terminación de la relación laboral.

ARTICULO 56.- Son causas de suspensión de los efectos del nombramiento de un trabajador las siguientes:

I.- Los casos de delitos de cualquier género, procediendo la suspensión inmediatamente que el Juez, mediante simple oficio, notifique a los titulares de las Dependencias a que se refiere el Artículo 1º de esta Ley, la prisión preventiva del trabajador, retrayéndose los efectos de suspensión al día en que el trabajador hubiere sido aprehendido.

En el caso de que la privación de la libertad de trabajador haya sido por cualquier motivo relacionado con la prestación de sus servicios en la entidad que corresponda, al obtener sentencia o auto de soltura por desvanecimiento de datos, se le pagarán los salarios correspondientes al periodo en que hubiere estado detenido y su antigüedad no será afectada.

Esta suspensión tendrá vigencia hasta la fecha en que se compruebe ante el titular de la Dependencia que se ha ordenado la libertad por resolución judicial firme o ejecutoria.

En caso que se dicte sentencia absolviendo al trabajador, tendrá derecho a su reinstalación inmediata.

Si durante el proceso el trabajador obtiene la libertad bajo caución, será reinstalado en su empleo exceptuándose los casos en que se le imputen la comisión de delitos de robo, fraude, peculado, violación, homicidio intencional, lesiones que pongan en peligro la vida, u otros de

igual naturaleza grave; en caso de que se dicte sentencia ejecutoria firme absolviendo al trabajador, su reinstalación será automática.

II.- Los trabajadores que tengan encomendados el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, en tanto se efectúa la investigación correspondiente y se resuelve sobre el caso; si la imputación fuere infundada, se le pagarán al trabajador los salarios que dejó de percibir.

III.- Por tener más de cinco retardos en un término de 30 días, ameritará amonestación por escrito y nota desfavorable en su expediente.

IV.- Por tener tres faltas injustificadas no consecutivas, en término de 30 días el trabajador podrá ser suspendido por el mismo número de días y notas desfavorables en su expediente.

V.- Por omisiones o mala conducta durante sus servicios y así lo acuerde el titular de la entidad respectiva, quien deberá oír en justicia previamente al trabajador afectado, en cuyo caso la suspensión podrá ser hasta de 5 días siempre y cuando haya sido amonestado por escrito en otra situación igual con anterioridad.

VI.- Por sanciones que imponga el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los términos de la presente Ley.

VII.- En los casos de suspensión a que este precepto se contrae, no percibirá el trabajador la remuneración que normalmente le corresponde.

CAPITULO II DE LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

ARTICULO 57.- El trabajador de base al servicio del Gobierno del Estado y Municipios podrá ser despedido únicamente por causa justificada. En consecuencia, la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para la autoridad surtirá efecto solamente en los siguientes casos:

I.- Por renuncia o abandono de empleo, entendiéndose por esto último, para los efectos de esta Ley, la falta del trabajador a sus labores por más de tres días hábiles consecutivos, sin permiso o causa justificada.

II.- Por conclusión del término o de la obra que hayan motivado el nombramiento, tratándose de trabajos temporales.

III.- Por muerte del trabajador.

IV.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, siempre que, en este caso y en el de la fracción anterior, la muerte o incapacidad no sean consecuencia del trabajo.

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

VI.- Por destruir intencionalmente o imprudencia grave, edificios, obras, maquinaria instrumental, materias primas y demás objetos de importancia relacionada con su trabajo.

VII.- Por cometer actos inmorales, notoriamente graves durante el trabajo.

VIII.- Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento, con motivo de su trabajo.

IX.- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de la dependencia, oficina o taller donde preste sus servicios o de las personas que en tales lugares se encuentren.

X.- Por desobedecer retiradamente sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores, dentro de las horas de trabajo y con relación al mismo.

XI.- Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

XII.- Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.

XIII.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XIV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajador se refiere.

Cuando la relación del trabajo sea superior a 20 años, sólo podrá reincidir por alguna de las causales señaladas en este artículo, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se podrá imponer al trabajador una corrección disciplinaria inferior, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta grave, deja sin efecto la disposición anterior.

ARTICULO 58.- La terminación de la relación laboral por imputabilidad a las entidades a que se refiere el artículo 1º de esta Ley, procederá en los siguientes casos:

I.- Por incurrir los funcionarios o titulares de las dependencias en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos y otros análogos en contra del trabajador o de sus familiares.

II.- Por reducir los salarios de los trabajadores.

III.- No pagar los salarios correspondientes en las fechas y lugares a que se refiere esta Ley.

IV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores y que sean de consecuencia grave en perjuicio de los trabajadores.

ARTICULO 59.- En los casos a que se refiere el artículo anterior se deberán pagar los salarios vencidos en su caso, las demás prestaciones que establece esta Ley, tres meses de salario, 20 días por cada año de servicio y la prima de antigüedad independientemente del tiempo de servicio.

TITULO QUINTO

CAPITULO UNICO

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTICULO 60.- Se establece la carrera administrativa para los trabajadores al servicio del Gobierno del Estado y Municipios con la finalidad de proporcionarle al trabajador la oportunidad de escalar a puestos superiores que les permitan elevar su nivel de vida y en consecuencia su productividad y profesionalismo dentro de la administración pública, actualizando los conocimientos y habilidades en su actividad.

ARTICULO 61.- Para los efectos del artículo anterior, en el Gobierno del Estado y en los Municipios se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que constarán de tres representantes de las autoridades públicas y tres de la representación sindical.

ARTICULO 62.- Las Dependencias pondrán a disposición de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las instalaciones, mobiliario y el personal docente y administrativo necesario para cumplir con los programas que las mismas formulen.

ARTICULO 63.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento formularán programas de acuerdo a las necesidades de cada dependencia o varias de ellas, observando siempre los siguientes objetivos:

I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle capacitación sobre la ampliación de nuevas formas de trabajo.

II.- Preparar al trabajador que le corresponda ocupar un vacante, o puesto de nueva creación, o cargo de confianza.

III.- Prevenir enfermedades y riesgos de trabajo.

IV.- Incrementar la eficiencia y en general mejorar las aptitudes del trabajador.

ARTICULO 64.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento formularán de común acuerdo su reglamento de trabajo, teniendo además las siguientes facultades:

I.- Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento.

II.- Nombrar directores de los centros de capacitación y adiestramiento.

III.- Vigilar que quienes impartan la capacitación y el adiestramiento, estén preparados profesionalmente en las ramas o actividad en que impartan sus conocimientos.

IV.- Gestionar ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje el registro de las constancias respectivas de los conocimientos impartidos a los trabajadores.

ARTICULO 65.- La capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que desee capacitarse en actividades distintas a las de su dependencia o departamento, en cuyo supuesto la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

ARTICULO 66.- Los trabajadores a quienes se le impartan la capacitación o adiestramiento están obligados a:

I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

II.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir los programas respectivos.

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud que sean requeridos.

ARTICULO 67.- La Comisión de Capacitación y Adiestramiento vigilará que se expida a los trabajadores constancia escrita de la capacitación adquirida, debiendo enviar copia a la dependencia encargada del control de personal.

ARTICULO 68.- La capacitación y adiestramiento será voluntaria para el trabajador; se le podrá exigir solo en caso de ineficiencia en el cargo que desempeña, previa comprobación, o por cambios en los sistemas y programas de trabajo.

TITULO SEXTO

CAPITULO UNICO DEL ESCALAFON

ARTICULO 69.- Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia, conforme a las bases establecidas en este Título, por efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores.

ARTICULO 70.- Los trabajadores al servicio del Gobierno del Estado y Municipios podrán ascender a la categoría inmediata superior.

A).- Siempre que hubiere una vacante definitiva.

B).- Cuando, tratándose de vacantes temporales, excedan de seis meses.

C).- Mediante dictamen favorable de la Comisión de Escalafón.

ARTICULO 71.- La Comisión de Escalafón tomará en cuenta los siguientes factores:

I.- Los conocimientos.

II.- La aptitud.

III.- La antigüedad.

IV.- La disciplina y la puntualidad.

Se entiende:

A).- Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos o título legalmente expedido que se requiera para el desempeño del puesto respectivo.

B).- Por la aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para efectuar una actividad determinada.

C).- Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente.

ARTICULO 72.- Las vacantes que se presenten en los puestos de base o categoría de nueva creación, se cubrirán por escalafón, y dado el caso, mediante concurso, teniendo derecho a concursar los trabajadores de la categoría inmediata que tengan cuando menos seis meses en dicha plaza.

ARTICULO 73.- Los puestos de última categoría, disponibles una vez corridos los escalafones con motivo de las vacantes que ocurrieren, serán cubiertos por los Titulares de las dependencias a propuesta del sindicato correspondiente. Cuando la vacante temporal sea menor de seis meses, no se moverá el escalafón y el Titular de la dependencia nombrará libremente al empleado interino que deba cubrirla.

ARTICULO 74.- Siempre que surja una vacante definitiva o temporal mayor de seis meses, o puestos de nueva creación, los Titulares de las dependencias respectivas lo harán del conocimiento de la Comisión de Escalafón, la que desde luego procederá a boletinarla, empleando los medios más eficaces para que los trabajadores se enteren de la existencia de la plaza vacante o puesto de nueva creación, y los que ocupen las de categorías inmediatas inferiores, ocurran a solicitarla ante la Comisión de Escalafón.

ARTICULO 75.- La Comisión de Escalafón se reunirá tantas veces cuantas fueran necesarias para resolver sobre los ascensos de los trabajadores, sujetando su actuación a las siguientes bases:

I.- Inmediatamente que se reciba aviso de existir una vacante que llene los requisitos señalados en esta Ley, procederá a boletinar la plaza, señalando un término no mayor de seis días hábiles para que los aspirantes acudan a solicitarla.

II.- Transcurrido el término, y en caso de que fueren dos o más los interesados, solicitará de la entidad pública respectiva, los expedientes de los aspirantes; expedientes que deberán entregarse por la Dirección de Recursos Humanos correspondiente, dentro de las 24 horas siguientes a la solicitud.

III.- Recibidos los expedientes, citará a los aspirantes dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a un examen de oposición.

IV.- Practicado el examen y con vista de los expedientes emitirá su dictamen favorable respecto a la persona que haya demostrado mayores derechos en la evaluación respectiva

para ocupar la plaza boletinada. El dictamen se comunicará al organismo público respectivo para los efectos de expedición del nombramiento.

V.- El o los aspirantes inconformes con el dictamen de la Comisión de Escalafón, podrán ocurrir al Tribunal de Conciliación y Arbitraje en un plazo no mayor de ocho días hábiles, de aquella en que se le hubiere notificado la resolución impugnada haciendo valer su derecho.

ARTICULO 76.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje recibirá la impugnación, solicitará los expedientes del favorecido y del inconforme a la Comisión de Escalafón, quien deberá remitirlos dentro de las veinticuatro horas siguientes en que reciba la solicitud. Llegados los expedientes, el Tribunal dentro del tercer día citará a una audiencia en la que el inconforme y el favorecido aporten las pruebas que estimen pertinentes y expongan las razones que sus derechos convengan; el Tribunal, acto seguido, dictará resolución definitiva.

ARTICULO 77.- El Titular del organismo público respectivo, recibido el dictamen del Tribunal, dictará acuerdo a quien corresponda para que expida el nombramiento en favor de la persona que haya sido declarada elegida y se corra el escalafón.

ARTICULO 78.- En los casos en que no existieran aspirantes de la categoría inmediata inferior, se procederá a boletinar la vacante en los casos de la categoría inferior siguiente.

ARTICULO 79.- En los casos que ocurran vacantes temporales, por tratarse de empleados que hayan sido promovidos como trabajadores de confianza o que se le concedan licencias sin goce de sueldo, estas plazas serán cubiertas por escalafón, pero dichos nombramientos se otorgarán con el carácter de provisionales, de tal modo que, si quien fue promovido u obtuvo la licencia en mención, reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa al escalafón, y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para la institución pública de que se trate.

ARTICULO 80.- Los requisitos que se establezcan para ocupar las plazas vacantes por escalafón, en ningún momento podrán ser superiores a los fijados en las disposiciones correspondientes, o en su defecto en las disposiciones correspondientes, o en su defecto en las funciones desempeñadas por la persona que ocupaba la plaza vacante.

ARTICULO 81.- Para las Dependencias del Gobierno del Estado y los Municipios y las Instituciones a las que se aplica esta Ley, funcionará una Comisión Escalafonaria, que se integrará con un Representante del sector público que designará el Gobernador; un representante de los trabajadores que designará el Sindicato; ambos de común acuerdo designarán un tercero que tendrá el carácter de árbitro.

Los árbitros decidirán los casos de empate; si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en un término que no exceda de diez días.

ARTICULO 82.- Las Comisiones de Escalafón expedirán un Reglamento conforme a las bases establecidas en este Título, el cual se formulará de común acuerdo por sus Titulares y el Sindicato respectivo.

ARTICULO 83.- Las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones de Escalafón y de sus organismos auxiliares en su caso, quedarán especificadas en los reglamentos y convenios sin contravenir lo preceptuado en esta Ley.

ARTICULO 84.- Los miembros de la Comisión de Escalafón no percibirán salario por estas funciones. Deberán reunir los mismos requisitos que se establecen en el artículo 153 para los integrantes del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, pudiendo ser cambiados por quien los haya designado, al momento de no cumplir eficazmente con las funciones para las que fueron nombrados.

**TITULO SEPTIMO
DE LA ORGANIZACION COLECTIVA DE LOS
TRABAJADORES Y DE LOS CONVENIOS
LABORALES**

**CAPITULO I
DE LA ORGANIZACION COLECTIVA**

ARTICULO 85.- Sindicato es la Asociación de Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado y Municipios, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, orientado invariablemente su acción hacia mejores metas de justicia social.

ARTICULO 86.- Todos los trabajadores de base tendrán derecho a sindicalizarse libremente.

ARTICULO 87.- Solo habrá un Sindicato para los Trabajadores de Gobierno del Estado, comprendidos los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal, a excepción de los Trabajadores de la Educación, que tendrán un Sindicato único. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores de diversos sindicatos que pretendan ese derecho, la Autoridad Laboral competente otorgará reconocimiento al mayoritario. (REFORMA 7-VI-92 P.O. No. 24)

ARTICULO 88.- En cada Municipio, con sus Empresas y Organismos Descentralizados, sólo habrá un Sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

ARTICULO 89.- Para la constitución de un Sindicato y para su reconocimiento, bastará con que esté integrado por la mayoría de los trabajadores pertenecientes al Estado o a un Municipio, no pudiendo registrarse ningún sindicato con menos de veinte trabajadores.

ARTICULO 90.- Para que los sindicatos de los trabajadores puedan representar a sus miembros ante los Titulares de los Organismos Públicos a que se refiere esta Ley y ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, será indispensable que llenen los siguientes requisitos:

I.- Que sea el Sindicato que agrupe a la mayoría de sus trabajadores.

II.- Que esté debidamente registrado ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para cuyo efecto remitirán a éste por duplicado, los documentos siguientes:

A).- Acta de la Asamblea Constitutiva o copia de ella autorizada por la Directiva del Sindicato.

B).- Estatutos internos del Sindicato

C).- Lista de miembros que la integran debiendo contener: nombre, edad, categoría, salario, lugar y dependencia para la cual laboran y domicilio particular:

D).- Acta de la sesión de asamblea en que se haya elegido la Mesa Directiva del Sindicato correspondiente.

ARTICULO 91.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que el peticionario cuenta con la mayoría de los trabajadores y que presentó la documentación correspondiente, en cuyo caso no podrá negar el registro respectivo.

Si el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no resuelve a los sesenta días la solicitud de registro, los peticionarios pueden requerirlo para que dicte resolución concediéndolo, y si no lo hace dentro de tres días siguientes a la presentación del requerimiento, se tendrá por hecho el registro, surtiendo todos los efectos legales y estado obligado dicho Tribunal, a expedir la constancia del registro dentro de los cinco días siguientes.

ARTICULO 92.- El registro de un Sindicato se cancelará por disolución del mismo o cuando apareciere otro diverso que sea mayoritario. La cancelación podrá hacerse a solicitud de parte interesada. EL Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en los casos de conflicto entre los Sindicatos que pretendan ser mayoría ordenará desde luego, el recuento correspondiente y resolverá de plano a quien otorga la representación de los trabajadores.

ARTICULO 93.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos ni serán tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en caso de huelga o conflictos intergremiales. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán suspendidas todas las obligaciones y derechos sindicales.

ARTICULO 94.- Los trabajadores podrán ser expulsados del sindicato al que pertenezcan, por su mala conducta, falta de solidaridad y otro motivo que amerite dicha sanción, expresamente establecida en los Estatutos, llenándose todas las formalidades que para este efecto se requieran según el mismo ordenamiento.

La exclusión de un miembro del Sindicato solo podrá dictarse previo acuerdo de las dos terceras partes del total de los miembros de cada sindicato, previa defensa del acusado en asamblea que sea convocada expresamente para conocer de la expulsión.

La expulsión de un miembro del Sindicato no obliga al Estado, Ayuntamiento, Empresa y Organismo Descentralizado a separarlo de su trabajo.

ARTICULO 95.- Son obligaciones de los Sindicatos:

I.- Proporcionar los informes que, en cumplimiento de esta Ley, solicite el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

II.- Comunicar a éste, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurran en cargos directivos, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran sus ordenamientos internos.

III.- Facilitar las labores del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los conflictos que se tramiten ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionando la cooperación que se requiera.

IV.- Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades públicas y ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje por sí, o a través de apoderados o asesores cuando así lo soliciten.

ARTICULO 96.- Queda prohibido a los Sindicatos:

I.- Hacer propaganda con carácter religioso.

II.- Ejercer el comercio, excepto cuando organicen y administren cooperativas de consumo para sus agremiados.

III.- Usar la violencia física o moral con los trabajadores para obligarlos a que se sindicalicen.

IV.- Fomentar actos delictuosos contra las personas o propiedades.

V.- Adherirse a centrales obreras o campesinas. No quedan comprendidos en la prohibición de esta fracción los simples votos de simpatía hacia los movimientos realizados por dichas organizaciones, siempre que no vayan contra el orden público.

ARTICULO 97.- Las directivas de los Sindicatos serán responsables con éstos y respecto de terceras personas, en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común.

ARTICULO 98.- Los actos realizados por las directivas de los Sindicatos obligan a éstos civil y laboralmente, siempre que hayan actuado dentro de sus facultades.

ARTICULO 99.- Los Sindicatos podrán disolverse:

I.- Por fenecer el término de duración fijado en sus Estatutos Internos.

II.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran, reunidos en asamblea general.

III.- Porque deje de reunir los requisitos señalados en los términos de los artículos 89 y 90 de esta Ley.

ARTICULO 100.- Derogado. (REFORMA 7-VI-92 P.O. No. 24)

ARTICULO 101.- Los Sindicatos podrán pertenecer a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de carácter Estatal de la República Mexicana. (REFORMA 7-VI-92 P.O. No. 24)

ARTICULO 102.- Todos los conflictos que surjan entre los sindicatos, serán resueltos por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, a petición de parte interesada. (REFORMA 7-VI-92 P.O. No. 24)

ARTICULO 103.- Las remuneraciones que se paguen a los directivos de los Sindicatos y en general los gastos que origine el funcionamiento de éstos, serán cubiertos por los miembros mediante cuotas sindicales que se establecerán en sus estatutos internos.

CAPITULO II DE LOS CONVENIOS LABORALES

ARTICULO 104.- El Convenio Laboral es el documento legal suscrito entre Gobierno del Estado o algunos de los Municipios y sus sindicatos, mismo que deberá contemplar los incrementos salariales, prestaciones socioeconómicas y modificaciones a las condiciones generales de trabajo.

Su revisión será anual para el clausulado relativo al salario por cuota diaria y bianual para revisión general.

ARTICULO 105.- En los Convenios Laborales no podrán pactarse condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en esta Ley, los convenios suscritos con anterioridad, la costumbre o conquista logradas por los sindicatos.

ARTICULO 106.- Los Convenios Laborales deberán celebrarse por escrito, por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y depositando copia ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

TITULO OCTAVO DE LA HUELGA

CAPITULO UNICO.

ARTICULO 107.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores y decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

ARTICULO 108.- Para los efectos de este capítulo, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

ARTICULO 109.- Declaración de huelga es la manifestación de la mayoría de los trabajadores de una Dependencia o Municipio para suspender las labores si los titulares no acceden a sus demandas o peticiones.

ARTICULO 110.- Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias Instituciones Públicas o Dependencias de las mismas, siempre y cuando tengan los siguientes objetivos.

- I.- Obtener mejores condiciones de trabajo y mayores prestaciones socio-economicas.
- II.- Para lograr de ellas la celebración de Convenios Laborales y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
- III.- Exigir la revisión de los salarios anualmente.
- IV.- Porque se violen sistemáticamente los derechos que establece el Artículo 123 Constitucional, los contenidos en esta Ley, sus reglamentos y los Convenios Laborales.

ARTICULO 111.- Para declarar una huelga se requiere:

- I.- Que se ajuste a los términos del Artículo 110 de esta Ley.
- II.- Que sea declarada cuando menos por las dos terceras partes de los trabajadores que presten sus servicios en la Dependencia o Municipios en donde se decrete la suspensión del trabajo.

ARTICULO 112.- Antes de suspender labores, los sindicatos o los trabajadores deberán presentar ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, por duplicado, su pliego de peticiones con las copias del acta de la Asamblea en que se haya acordado declarar la huelga, señalando el día y la hora en que se suspenderán las labores si no son satisfechas sus demandas. Esta comunicación deberá entregarse al Titular de la Dependencia, Ayuntamiento o Empresa cuando menos diez días antes de la suspensión.

ARTICULO 113.- El Tribunal, una vez recibido el escrito correspondiente y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario de la Dependencia a quien corresponda

decidir sobre las peticiones, para que conteste en un término de tres días hábiles a partir de la notificación.

ARTICULO 114.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje, una vez que haya recibido el pliego de peticiones con el aviso de huelga y reunidos los requisitos que establece este capítulo, procederá a la conciliación de las partes, fijando una audiencia para tal efecto antes de la fecha señalada para el estallamiento de la huelga, siendo obligatoria la presencia de las partes en la audiencia de conciliación.

ARTICULO 115.- Si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el Artículo 112, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores en la fecha indicada en el pliego de peticiones o escrito anexo, colocando las banderas que simbolizan la huelga.

No podrá estallarse una huelga si no se ha verificado previamente la audiencia de conciliación, ni podrá estallarse antes de los diez días siguientes a la entrega del emplazamiento a la Dependencia afectada.

Si la representación de los trabajadores no asiste a la audiencia conciliatoria, no correrá el plazo para el estallamiento de la huelga. Si la representación de la Dependencia emplazada no asiste, el Tribunal dictara las medidas que estime conveniente para lograr su comparecencia.

Los trabajadores podrán diferir por una sola vez el estallamiento de la huelga. Ambas partes de común acuerdo lo podrán diferir las veces que convengan.

ARTICULO 116.- Si la suspensión de labores se efectúa antes del plazo señalado para el estallamiento, el Tribunal, de oficio, declarará que no existe el estado de huelga y fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, terminará su relación laboral sin responsabilidad para la Institución Pública de que se trate, salvo el caso de fuerza mayor o error no imputable a los trabajadores.

ARTICULO 117.- El Tribunal declarará ilegal la huelga cuando los trabajadores realicen actos de violencia contra personas, oficinas de la Dependencia, contra trabajadores o terceros, decretando la terminación de la huelga y de la relación laboral de quienes sean responsables de tales actos dictando las medidas que estime convenientes para la reanudación inmediata de las labores.

ARTICULO 118.- La huelga será calificada de existente o inexistente por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Esta calificación se hará por oficio o a petición de parte, dentro de las setenta y dos horas siguientes al movimiento del estallamiento previa audiencia con las partes y una vez recibidas las pruebas que en relación a esta cuestión se ofrezcan.

La huelga sólo podrá ser declarada inexistente si no tiene por objeto alguno de los señalados en el Artículo 110 de esta Ley, o si no se han cumplido los requisitos de forma a que este mismo ordenamiento se refiere para el procedimiento previo para su estallamiento, o si no se sostiene por la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la Dependencia afectada. Esta mayoría será cuando menos determinada por las dos terceras partes de los trabajadores y mediante recuento que verificará el Tribunal en la forma y términos que establece la Ley Federal del Trabajo.

Si el Tribunal declara la inexistencia de la huelga:

A).- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que reanuden su trabajo.

B).- Los apercibirá de que si no acatan la resolución, terminarán los efectos de su nombramiento, salvo causa justificada, y declarará que la dependencia no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para nombrar nuevos trabajadores.

C):- Dictará las medidas que estime convenientes para la reanudación del trabajo.

ARTICULO 119.- La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando se decrete en contravención a lo establecido en el Artículo 29 Constitucional o la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades de las Dependencias Públicas. Esta declaración tendrá los efectos que establece el Artículo 117 de esta Ley.

ARTICULO 120.- En tanto no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, las Dependencias Públicas, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje y las Autoridades Civiles y Militares, deberán respetar el derecho ejercitado por los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten.

ARTICULO 121.- La huelga terminará:

I.- Por convenio de las partes.

II.- Por resolución de la Asamblea de trabajadores del sindicato respectivo, tomando el acuerdo de las dos terceras partes cuando menos.

III.- Por laudo arbitral de la persona o Comisión que libremente elijan las partes.

IV.- Por declaración de inexistencia.

V.- Por allanamiento de la Dependencia en la que se decretará el estado de huelga

VI.- Por perder el respaldo de la mayoría de los trabajadores de la dependencia.

VII.- Por laudo dictado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores someten el conflicto a su decisión, mediante el procedimiento correspondiente.

ARTICULO 122.- Si las partes designan un árbitro para dictar el laudo que ponga fin a la huelga, aquél podrá ordenar la realización de cuanta diligencia estime necesaria para conocer los motivos del conflicto y fundamentar su resolución.

ARTICULO 123.- Si el Tribunal de Conciliación y Arbitraje es el facultado para resolver el fondo del conflicto, citará a las partes en un término de cinco días a un audiencia, en donde serán oídas, ofrecerán y desahogarán las pruebas que estimen convenientes y se refieran a los hechos que dieron origen al conflicto y alegarán; el Tribunal podrá ordenar cuanta diligencia crea conveniente para conocer los motivos del conflicto y fundamentar su resolución.

ARTICULO 124.- El laudo que ponga fin a una huelga determinará la imputabilidad del conflicto. Sólo si éste es imputable a la Dependencia donde la huelga se decretó, se le condenará al pago de los salarios caídos.

ARTICULO 125.- Antes de estallar la huelga, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, escuchando a las partes, fijará y designará el número de trabajadores que se estime indispensable para continuar en sus labores, para que persistan aquellos servicios cuya suspensión pueda dañar irreparablemente las instalaciones, o se pueda perjudicar la estabilidad de las instituciones, o pueda significar un peligro para la salud y seguridad

públicas. EL Tribunal podrá dictar las medidas que estime necesarias para que se presten este tipo de servicios, quedando obligados los trabajadores designados a realizarlos.

TITULO NOVENO DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES.

ARTICULO 126.- La responsabilidad del Estado y Municipio por los riesgos profesionales que sufran los trabajadores a su servicio, se regirán por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 127.- Las licencias que con este motivo se concedan, así cuando se trate de enfermedades no profesionales, se estará a lo dispuesto por la Fracción XII del Artículo 52 de esta Ley.

TITULO DECIMO DE LA JUBILACION Y DE LAS PENSIONES POR VEJEZ Y MUERTE

CAPITULO I GENERALIDADES

ARTICULO 128.- El derecho a la jubilación y a la pensión por vejez o muerte, nace cuando el trabajador, el cónyuge, sus hijos, o a falta de éstos, concubina o concubino, se encuentren en los supuestos consignados en esta Ley y satisfagan los requisitos que la misma señala.

Los trabajadores que teniendo derecho a una jubilación o a una pensión por vejez, la estuvieran tramitando y llegasen a fallecer, sus beneficiarios tendrán derecho a recibir la pensión por muerte, mediante los requisitos y procedimientos que señala esta Ley.

ARTICULO 129.- La Legislatura del Estado resolverá sobre solicitudes de pensión o jubilación en un plazo no mayor de 15 días naturales a partir de la fecha en que se reciba el expediente con la solicitud y los documentos que se requiere para cada caso.

ARTICULO 130.- La edad y el parentesco de los trabajadores con sus familiares se acreditará ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los términos del derecho civil, y la dependencia económica mediante informaciones testimoniales en vía de jurisdicción voluntaria.

El Tribunal podrá ordenar en cualquier tiempo la verificación y autenticidad de los documentos y la justificación de los hechos que puedan servir de base para conceder una pensión. Cuando se descubriere que son falsos, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, con audiencia, hará la rectificación correspondiente.

ARTICULO 131.- Cuando un trabajador a quien se haya otorgado una jubilación o pensión siga en servicio, tendrá derecho a que se le pague la remuneración que corresponda al servicio que desempeñe, suspendiéndole en tanto los efectos de pago de su pensión.

ARTICULO 132.- Si algún trabajador hubiere acumulado los años requeridos para obtener su jubilación o pensión sirviendo al Gobierno del Estado o Municipios tendrá derecho a que se le otorgue, correspondiendo la obligación de pago a la última entidad en la que prestó sus servicios.

ARTICULO 133.- Si por cualquier motivo llegare a desaparecer alguna Empresa u Organismo Descentralizado, deberán preverse los mecanismos necesarios para que el trabajador siga disfrutando o llegue a disfrutar de los beneficios de la pensión o jubilación.

ARTICULO 134.- Los trabajadores están exentos de toda cotización en lo referente a jubilación y pensiones.

CAPITULO II DE LA JUBILACION

ARTICULO 135.- Tienen derecho a la jubilación los trabajadores con treinta años de servicios, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad.

ARTICULO 136.- La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al ciento por ciento del sueldo y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador haya disfrutado el último sueldo por haber solicitado su baja en el servicio.

ARTICULO 137.- Para determinar la cuantía del sueldo de jubilación se tomará en cuenta únicamente el empleo de mayor jerarquía si el trabajador disfruta de dos o más, debiéndose incluir también los quinquenios.

Tratándose de antigüedad ésta se contará a partir del primer empleo que tuvo el trabajador.

CAPITULO III DE LA PENSION POR VEJEZ

ARTICULO 138.- Tienen derecho a la pensión por vejez los trabajadores que habiendo cumplido sesenta años de edad, tuviesen veinte años de servicios.

ARTICULO 139.- Toda fracción de más de seis meses de servicios se considerará como año completo para los efectos del otorgamiento de la pensión.

ARTICULO 140.- El monto de la pensión por vejez se calculará aplicando al sueldo que percibe, los porcentajes que especifica la tabla siguiente:

20 años de servicios	53%
21 años de servicios	55%
22 años de servicios	60%
23 años de servicios	65%
24 años de servicios	70%
25 años de servicios	75%

26 años de servicios 80%
27 años de servicios 85%
28 años de servicios 90%
29 años de servicios 95%

ARTICULO 141.- La pensión por vejez que se conceda con cargo al Estado, Municipio o a presupuestos de Empresas y Organismos Descentralizados, en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo vigente en la zona que corresponda, en el momento de otorgar la pensión.

A los trabajadores que perciban una remuneración superior al salario mínimo, la pensión que se les otorgue no excederá del 95 por ciento de su sueldo.

ARTICULO 142.- El derecho al pago de la pensión por vejez comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese percibido el último sueldo por haber causado baja en el servicio.

CAPITULO IV DE LA PENSION POR MUERTE

ARTICULO 142-A.- Tienen derecho a la Pensión por Muerte, la esposa o esposo del trabajador jubilado o pensionado a falta de éstos los descendientes menores de 18 años de edad, a falta de estos la concubina o concubino, del trabajador jubilado o pensionado, que a la fecha del fallecimiento dependieran económicamente de él.

ARTICULO 142-B.- Los beneficiarios que se encuentren en el supuesto del artículo anterior tendrán derecho al 100% de la percepción que disfrutaba el trabajador o pensionado al momento de su fallecimiento. **(REFORMA 27-II-98 P.O. No. 9)**

ARTICULO 142-C.- Tienen derecho a la pensión por muerte, la esposa o esposo del trabajador que haya desempeñado como policía, cuando este haya perdido la vida en ejercicio de su deber o de alguna función específica relacionada con su trabajo y se acredite que el trabajador fallecido no estaba inscrito en ninguna institución de seguridad social. A falta de éstos los descendientes menores de 18 años de edad, a falta de estos, la concubina o concubino, del trabajador que a la fecha del fallecimiento dependieran económicamente de él.

Los beneficiarios que se encuentren en el supuesto anterior, tendrán derecho a percibir un porcentaje del salario que el trabajador fallecido percibía, de acuerdo a lo siguiente:

- I. Si el trabajador tenía de 1 día a 5 años laborados, 50% del salario.
- II. Si el trabajador tenía de 5 años 1 día a 10 años laborados, 60% del salario.
- III. Si el trabajador tenía de 10 años 1 día a 15 años laborados, 70% del salario.
- IV. Si el trabajador tenía de 15 años 1 día a 20 años laborados, 80% del salario.
- V. Si el trabajador tenía de 20 años 1 día a 25 años laborados, 90% del salario.
- VI. Si el trabajador tenía de 25 años 1 día y hasta antes de cumplir 30 años laborados, 95% del salario.

TITULO DECIMO PRIMERO DE LAS PRESCRIPCIONES

CAPITULO UNICO

ARTICULO 143.- Las acciones que nazcan de esta Ley, de los nombramientos otorgados en favor de los trabajadores, de los Convenios, de las condiciones generales de trabajo y demás acuerdos favorables a los trabajadores, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los Artículos siguientes.

ARTICULO 144.- Prescribirán en un mes:

I.- Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento hecho por error, contando el término a partir de la fecha en que el error sea conocido.

II.- Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar el puesto que haya dejado por accidente o por enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

III.- Las acciones de los funcionarios para suspender, dar por terminada la relación laboral o disciplinar a sus trabajadores, contando el término desde que se haya dado la causa o aquel en que sean conocidas las faltas.

ARTICULO 145.- Prescriben en dos meses:

I.- En caso de despido o suspensión injustificada las acciones para exigir la reinstalación en el trabajo o la indemnización que la Ley concede contados a partir del día en que sea notificado el trabajador del despido o suspensión en su caso.

II.- En caso de supresión de plazas, las acciones para que se otorgue otra equivalente a la suprimida a partir de la fecha en que se comunique la supresión.

ARTICULO 146.- Prescribirán en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por riesgos de trabajo.

II.- Las acciones de los beneficiarios de los trabajadores en los casos de muerte por riesgo de trabajo.

III.- Las acciones para ejecutar las resoluciones o laudos del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Los plazos para ejecutar las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán precisamente desde el día en que se determine la naturaleza del riesgo, y desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULO 147.- La prescripción no puede comenzar ni correr:

I.- Contra los incapacitados, siempre que se haya discernido su tutela conforme a la Ley, a menos que la prescripción hubiere comenzado contra sus causahabientes.

II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que, por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley, se hayan hecho acreedores a la indemnización.

III.- Durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada.

ARTICULO 148.- La prescripción se interrumpe:

I.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, no siendo obstáculo para la interrupción que el Tribunal se declare incompetente.

II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción, reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito, o por hechos indubitables.

III.- Cuando se hagan gestiones por escrito ante la Institución Pública o funcionario de quien depende al trabajador.

ARTICULO 149.- Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo. Cuando sea inhábil el último no se tendrá por completo el término para la prescripción, sino cumplido el primer día hábil siguiente.

TITULO DECIMO SEGUNDO DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

CAPITULO I DE LA INTEGRACION DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

ARTICULO 150.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje será un Cuerpo Colegiado, funcionará en dos salas que se integrarán; la primera, por un Magistrado representante del Gobierno Estatal y Municipal y por un Magistrado designado por los Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y los Municipios; y la segunda, por un Magistrado representante del Gobierno Estatal y por un Magistrado designado por los trabajadores de la Educación, a través de su Sindicato. Además un Arbitro que nombrarán los cuatro representantes citados, mismo que asumirá el cargo de Presidente de las Salas y del Tribunal. En caso de que no se pongan de acuerdo la partes para designar un tercero, se solicitará a la Organización Mayoritaria de Abogados determine el cargo para uno de sus miembros. Por cada uno de los Magistrados a que este precepto se refiere, se designará un suplente. El titular del Poder Ejecutivo convocará a la designación de representantes y señalará fecha y hora para su constitución, declarando formalmente instalado el Tribunal en el año que corresponda, según la vigencia que se determina para las designaciones. Si después de treinta días de hecha la convocatoria no se hace designación de representantes por los organismos correspondientes, la facultad de designarlos para la oportuna instalación del Tribunal recaerá en el Gobernador del Estado.

La primera Sala conocerá de los conflictos entre los trabajadores del Estado, los Municipios y sus respectivas empresas y Organismos Descentralizados; a la otra, competarán los

conflictos donde intervengan los trabajadores de la Educación en los términos del artículo 87.
(REFORMA 7-VI-92 P.O. No. 24)

ARTICULO 151.- El Presidente del Tribunal durará en su cargo seis años y podrá ser removido cuando cometa delitos del orden común o por encontrarse impedido o inhabilitado por Leyes, y cuando lo determinen los representantes de las Dependencias Públicas y de los Organismos Sindicales, por su notoria negligencia, incapacidad o mala conducta a juicio de los mismos; o bien podrá ser reelecto de común acuerdo entre las partes.

El representante de los trabajadores y el del Gobierno, durarán en su cargo también seis años; podrán ser removidos libremente por quienes lo designaron.

ARTICULO 152.- Las faltas temporales del Presidente del Tribunal serán cubiertas por el Secretario, y las de los demás representantes por su respectivo suplente. Si la ausencia es definitiva, la designación será hecha por las Instituciones y Organismos correspondientes.

ARTICULO 153.- Para ser miembro del Tribunal de Conciliación y Arbitraje se requiere:

I.- Ser de nacionalidad mexicana, preferentemente queretano en pleno goce de sus derechos.

II.- Ser mayor de 21 años.

III.- No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o sentenciado a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delitos.

ARTICULO 154.- El Presidente del Tribunal deberá ser Licenciado en Derecho con conocimientos y experiencia reconocida en el área laboral.

El representante de los trabajadores deberá haber servido al Estado, Municipios, Empresas y Organismos Descentralizados, por un período no menor de cinco años, precisamente anteriores a la fecha de su designación.

ARTICULO 155.- El Tribunal contará con un Secretario, un Actuario y el personal de apoyo necesario. El Secretario, Actuario y Empleados del Tribunal, estarán sujetos a la presente Ley; pero los conflictos que se susciten en su relación laboral serán resueltos por las Autoridades Locales del Trabajo.

ARTICULO 156.- El Presidente del Tribunal nombrará, removerá o suspenderá a sus trabajadores en los términos de esta Ley.

ARTICULO 157.- Los emolumentos que perciba el Presidente serán igual a los que perciba el Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

Los demás salarios que originen el funcionamiento del Tribunal así como los gastos en general serán cubiertos por el Estado consignándose en el Presupuesto de Egresos correspondiente.

CAPITULO II DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

ARTICULO 158.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje será competente:

I.- Para conocer y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las Dependencias Públicas y sus Trabajadores.

II.- Para conocer y resolver los conflictos colectivos que surjan entre las Dependencias Públicas y las Organizaciones Sindicales de Trabajadores.

III.- Para conocer de los conflictos sindicales o intersindicales, a petición de éstos.

IV.- Para conceder el registro a los Sindicatos y Federación de Sindicatos, y en su caso resolver la cancelación de los mismos previo juicio que se siga para tal efecto a petición de parte. En ningún caso procederá la cancelación administrativa.

V.- Para efectuar el registro y sanción de los Convenios Laborales, Reglamentos, Acuerdos y Disposiciones análogas y actos que señala esta Ley.

CAPITULO III DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACION ARBITRAJE

ARTICULO 159.- El procedimiento para resolver todas las controversias que se sometan al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, ya sea en conflicto individual, colectivo o sindical, se iniciará con la promoción o demanda por escrito, misma que deberá contener:

I.- Nombre y domicilio del reclamante.

II.- Nombre y domicilio del demandado.

III.- El objeto de la demanda

IV.- Una relación de los hechos.

V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiera aportar directamente y que tengan por finalidad acreditar los hechos en que se funde la demanda.

VI.- El ofrecimiento de las demás pruebas de que disponga.

ARTICULO 160.- A la demanda se acompañarán las pruebas de que disponga el reclamante y los documentos que acrediten la personalidad del representante, en caso de que aquel no concurriera personalmente.

Para acreditar la personalidad como apoderado se aplicarán las normas que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 161.- Tan pronto reciba la promoción o demanda, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje citará a las partes dentro de un plazo no mayor de cuarenta y ocho horas a la audiencia de conciliación, en la que el Tribunal procurará avenir a las partes; de llegar a un acuerdo y celebrarse convenio se elevará éste a la categoría de laudo ejecutoriado, obligando a ambas partes.

Si en la audiencia de conciliación las partes no llegaren a un arreglo se le concederá a la parte demandada tres días, para que dentro de ellos formule su contestación, la cual deberá reunir los mismos requisitos que para la demanda señalan.

ARTICULO 162.- Inmediatamente que se reciba la contestación de la demanda o transcurrido el plazo para la contestación, el Tribunal señalará día y hora para la audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas y alegatos, que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes:

Para el ofrecimiento de pruebas se seguirán las siguientes normas:

I.- Las pruebas deberán referirse a los hechos controvertidos en la demanda y su contestación.

II.- Las pruebas deberán ofrecerse acompañadas con elementos necesarios para su desahogo.

III.- La parte que ofrezca prueba testimonial indicará los nombres de sus testigos y podrá solicitar al Tribunal que los cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden prestarlos directamente.

IV.- Las partes podrán solicitar que se cite a absolver posiciones a los miembros de la directiva de los sindicatos o de la federación cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos.

V.- Al ofrecerse prueba pericial se indicará la materia sobre la que deberá versar el peritaje, acompañándose el cuestionario respectivo con copia para la contraria, indicando las cuestiones a dictaminar pericialmente.

VI.- Concluido el ofrecimiento de pruebas, el Tribunal acordará admitiendo las procedentes y desechará las frívolas o inútiles. En la misma audiencia se desahogarán las pruebas admitidas a las partes. Sólo podrá señalarse fecha posterior para el desahogo de pruebas si por su naturaleza no pueden desahogarse en esta audiencia.

VII.- Dictada la resolución a que se refiere la fracción anterior, no se admitirán nuevas pruebas a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar las tachas hechas a los que tengan por objeto probar las tachas hechas a los testigos.

VIII.- Concluída la recepción de pruebas, las partes formularán sus alegatos y el Tribunal dictará resolución.

ARTICULO 163.- Los trabajadores deberán comparecer por sí o por medio de sus representantes, ante el Tribunal. Cuando sean demandados y no comparezcan en ninguna de las formas prescritas, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por tanto, probada la acción en su contra, salvo que comprueben su imposibilidad física para comparecer.

ARTICULO 164.- Los Funcionarios del Estado o Municipios podrán hacerse representar por apoderados, cuyo carácter acreditarán con simple oficio y copia autenticada del nombramiento respectivo. Si teniendo el carácter de demandada la dependencia de que se trata no contesta o se hace representar, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por tanto aprobada la acción en su contra.

ARTICULO 165.- Antes de pronunciarse el laudo, los integrantes del Tribunal podrán solicitar mayor información y ordenar la práctica de cuantas diligencias estime necesarias para el debido esclarecimiento de la verdad y obtener mayores elementos de juicio.

ARTICULO 166.- 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 la otra parte, una vez transcurrido este término, declarará la extinción de la acción intentada previa audiencia con las partes.

No se extinguirá la acción intentada, aún cuando el término haya transcurrido, cuando esté pendiente de dictamen o resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

ARTICULO 167.- La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de extinción de la acción, 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 se contará en ellos el día de vencimiento.

ARTICULO 168.- El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar siempre en su resolución las consideraciones en que funde su decisión.

ARTICULO 169.- Cualquier incidente que se suscite sobre personalidad, competencia, nulidad de actuación y otros motivos semejantes, se tramitará en la vía incidental y serán resueltos de plano de cuerdo con los principios a que se refiere el artículo anterior.

ARTICULO 170.- El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se le cometan, ya sea por escrito o en cualquier otra forma. Las sanciones consistirán en amonestación o multa; ésta no excederá de ocho días de salario.

ARTICULO 171.- Los miembros del Tribunal de Conciliación y Arbitraje no podrán excusarse con causa legítima y comprobada. De existir algún impedimento o circunstancia que haga evidente la excusa, y el integrante del Tribunal no la plantee, podrá ser denunciado ante el Gobernador del Estado para que se determine la responsabilidad en que incurra y la sanción a aplicar.

ARTICULO 172.- En el procedimiento ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.

ARTICULO 173.- El Tribunal no podrá condenar al pago de costas.

ARTICULO 174.- Las audiencias estarán a cargo del Presidente, Representantes y Secretario.

Las resoluciones se tomarán por mayoría de votos ante el Presidente y los representantes.

ARTICULO 175.- Las actuaciones en el Tribunal deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad.

Son días hábiles todos los del año, con excepción de los días de vacaciones, concedidas al personal del Tribunal, los feriados, los sábados y domingos y los de descanso obligatorio establecidos por esta Ley,

Son horas hábiles las comprendidas entre las 7:00 y las 19:00 horas.

ARTICULO 176.- Tratándose de conflictos de huelga, todos los días y horas serán hábiles.

ARTICULO 177.- Todo miembro del Tribunal de Conciliación y Arbitraje se tendrá por forzosamente impedido para conocer en los casos siguientes:

I.- Cuando tenga interés directo o indirecto.

II.- Si fuere pariente del trabajador interesado, en cualquier grado.

III.- cuando sea heredero, legatario, donante, donatario, socio, acreedor, deudor, fiador, arrendatario, arrendador principal, dependiente o comensal habitual de trabajador o administrador actual de sus bienes.

IV.- Si han hecho promesas o amenazas o ha manifestado de otro odio o afecto por el trabajador que ante él litigue.

V.- Si asiste o ha asistido a convites que especialmente par él diere o costear alguno de los trabajadores interesados, después de comenzado el pleito, o vive con el, en su compañía o en su misma casa.

VI.- Cuando después de comenzado el pleito, haya admitido dádivas o servicios de alguna de las partes en conflicto.

VII.- Si es tutor de alguno de los trabajadores interesados.

Conocerá y resolverá acerca de la excusa el Tribunal de Conciliación y Arbitraje que, para este efecto se integrará con el suplente del miembro que se excuse.

ARTICULO 178.- Las resoluciones dictadas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, dictado el laudo, y notificado a las partes, deberán ser cumplidas desde luego por las autoridades y funcionarios correspondientes, y sólo podrán ser impugnadas mediante juicio de amparo.

La Secretaria de Finanzas del Estado y las Municipales o sus equivalentes se atenderán a dichas resoluciones en lo que respecta al pago de sueldos, indemnizaciones y demás prestaciones que se deriven de las mismas resoluciones, las resoluciones deberán cumplimentarse voluntariamente en un término de 72 horas.

ARTICULO 179.- De todas las actuaciones se levantará acta circunstanciada y la firmarán todos los que de ella intervengan.

ARTICULO 180.- Las autoridades administrativas, las civiles y militares, los funcionarios de organismos y las empresas descentralizadas, dentro de la esfera de su competencia, están obligados a prestar auxilio al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para hacer respetar o cumplir sus resoluciones cuando para ello fueren requeridos.

ARTICULO 181.- En materia procesal, para la resolución de los conflictos que se planteen, se aplicarán supletoriamente las normas procesales establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

TITULO DECIMO TERCERO DE LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCION DE LOS LAUDOS

CAPITULO UNICO

ARTICULO 182.- El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de ocho días de salario mínimo general vigente en la zona y fecha en donde ocurran los

hechos; en caso de resistencia o reincidencia, se duplicarán las sanciones impuestas y si ni aún así son acatadas sus disposiciones, utilizará la fuerza pública.

ARTICULO 183.- Las multas se harán efectivas por las oficinas recaudadoras Estatales o Municipales, para lo cual el Tribunal girará el oficio respectivo. Las oficinas, receptoras informarán al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro.

ARTICULO 184.- 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 todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sea procedentes.

ARTICULO 185.- Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará el auto de ejecución y comisionará al actuario para que, asociado de la parte que obtuvo resolución favorable, se constituya en el domicilio de la contraparte y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola que de no hacerlo se procederá conforme a lo dispuesto en este capítulo.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 186.- La promulgación de esta Ley de ninguna manera implica que los trabajadores pierdan sus derechos adquiridos con anterioridad.

ARTICULO 187.- Las disposiciones contenidas en esta Ley no impiden que los trabajadores adquieran con posterioridad conquistas sindicales que impliquen mejoras las prestaciones socio-económicas y condiciones de trabajo; como también revisar y subsanar su contenido en favor de los trabajadores. Lo anterior podrá realizarse mediante convenios entre Sindicato y el Gobierno y demás entidades.

ARTICULO 188.- Los acuerdos, convenios, reglamentos, costumbres, prerrogativas y en general los derechos que estén establecidos en favor de los trabajadores, superiores a los que en esta Ley concede, continuarán surtiendo sus efectos en todo aquello que les beneficie.

ARTICULO 189.- Las actuaciones y certificaciones que se hicieren con motivo de la aplicación de la presente Ley, no causarán impuesto alguno.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- La presente Ley entrará en vigor 30 días después de la fecha de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO.- Dentro de un plazo de noventa días, contados a partir de la fecha de la vigencia de esta Ley, se integrará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

TERCERO.- Dentro de un término de 3 meses deberán quedar integradas las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y la de Escalafón, de acuerdo a lo que establecen los capítulos correspondientes de esta Ley.

CUARTO.- Se deroga la Ley que norma el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Ayuntamientos, Empresas y Organismos Descentralizados del Estado de Querétaro, publicada en el Periódico Oficial "La Sombra de Arteaga" No. 32 de fecha 9 de Agosto de 1973.- Se derogan los convenios que se hayan celebrado con anterioridad a esta Ley, quedando vigentes solo en aquellas normas o cláusulas que contengan mejores prestaciones y condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores.

QUINTO.- En cuanto a Seguridad Social, quedarán vigentes los convenios que a la fecha han celebrado las Dependencias Públicas a que se refiere el Artículo 1o. de esta ley, aplicándose estas normas al otorgamiento de subsidios prestaciones y servicios, independientemente de lo dispuesto en el presente ordenamiento por quedar relevados el Gobierno del Estado y los Municipios de las obligaciones derivadas de la Seguridad Social.

SEXTO.- El Titular del Poder Ejecutivo expedirá el Reglamento correspondiente a esta Ley.

LO TENDRA ENTENDIDO EL C. GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO Y MANDARA QUE SE IMPRIMA, PUBLIQUE Y OBSERVE.

DADA EN EL RECINTO OFICIAL DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO, A LOS DIECISIETE DIAS DEL MES DE JULIO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE.

**DIPUTADO PRESIDENTE
ING. EDGARDO ROCHA PEDRAZA**

**DIPUTADO SECRETARIO
DR. JAIME ZUÑIGA BURGOS**

**DIPUTADO SECRETARIO
SR. RAUL SOTO**

EN CUMPLIMIENTO CON LO DISPUESTO POR LA FRACCION SEGUNDA DEL ARTICULO 93 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE ESTA ENTIDAD Y PARA SU DEBIDA PUBLICACION Y OBSERVANCIA EXPIDO LA PRESENTE LEY EN LA RESIDENCIA OFICIAL DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE QUERETARO A LOS VEINTE DIAS DEL MES DE JULIO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE.

**EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
LIC. MARIANO PALACIOS ALCOCER**

**EL SECRETARIO DE GOBIERNO
LIC. JOSE MARIA HERNANDEZ SOLIS**

PUBLICADA EN EL PERIODICO OFICIAL "LA SOMBRA DE ARTEAGA" CON FECHA 27 DE AGOSTO DE 1987 PERIODICO NUMERO (35).
REFORMA: 07-VI-92 REFORMA Y ADICIONA LOS ARTICULOS 87,101,102 Y 150; Y DEROGA EL ARTICULO 100
REFORMA: 27-II-98 ADICIONA EL ART. 142 A Y B AL CAPITULO CUARTO DEL TITULO DECIMO.

MGC/mrl.