

1529



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS AL SERVICIO DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE YUCATÁN



Mérida, Yucatán, 2018.

INDICE.

TITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES Capitulo Primero De las Disposiciones Generales	Pag. 3
Capitulo Segundo. Glosario	Pág. 3
TITULO SEGUNDO. DE LAS RELACIONES JURIDICAS DE TRABAJO Capitulo Primero De la Gestión Sindical	Pág. 4
Capitulo Segundo De la Comisión Mixta de Escalafón	Pág. 5
Capitulo Tercero Ingreso al Sindicato	Pág. 7
Capitulo Cuarto De los Nombramientos	Pág. 8
Capitulo Quinto De los Salarios	Pág.9
Capitulo Sexto De la Jornada de Trabajo	Pág. 11
Capitulo Séptimo Desempeño, Calidad, y Productividad en el Trabajo	Pág. 12
Capitulo Octavo De la Capacitación	Pág. 13
TITULO TERCERO DEL CONTROL DE ASISTENCIA, VACACIONES, RIESGOS, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. Capitulo Primero Del Control de Asistencia y Permanencia	Pág. 14
Capitulo Segundo De los Descansos, Vacaciones y Licencias	Pág. 15

~~15~~

Capítulo Tercero De los Riesgos de Trabajo	Pág. 20
Capítulo Cuarto Exámenes Médicos	Pág. 21
Capítulo Quinto Derechos de los Trabajadores	Pág. 22
Capitulo Sexto Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores	Pág. 24*
TITULO CUARTO DE LA RELACION DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES CON EL SINDICATO.	
Capitulo Primero. De las facultades de las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo	Pág 27
Capitulo Segundo. Movimientos del Personal	Pág. 30
Capítulo Tercero Actas Circunstanciadas de Hechos	Pág. 31
Capítulo Cuarto. Actas Administrativas	Pág. 32
Capitulo Quinto. Estímulos y recompensas	Pág. 33
Capitulo Sexto. Prestaciones Económicas	Pág. 34
TITULO QUINTO DE LAS SANCIONES	
Capitulo Primero. Medidas Disciplinarias	Pág. 35
Capitulo Segundo. Suspensión de los efectos del Nombramiento	Pág. 36
Capítulo Tercero Terminación de los efectos del Nombramiento	Pág. 36
TRANSITORIOS	Pág. 38

TITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

Capitulo Primero.

De las Disposiciones Generales.

ARTICULO 1. Las presentes condiciones generales de trabajo son de orden público y observancia obligatoria entre los trabajadores sindicalizados y el Poder Ejecutivo del Estado de Yucatán en las dependencias y entidades de la administración pública centralizada y descentralizada, de acuerdo con la intervención que conforme a la Ley le corresponde al Sindicato de los Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo e Instituciones Descentralizadas de Yucatán y serán obligatorias para los Titulares de las dependencias y entidades y los trabajadores de base de las mismas en términos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán y la Ley Federal del Trabajo en lo que aplique con relación a los Organismos Públicos Descentralizados.

Capitulo Segundo.

Glosario.

ARTICULO 2. En estas Condiciones Generales de Trabajo serán denominados:

- I.- El Poder Ejecutivo del Estado de Yucatán como: "El Poder Ejecutivo".
- II -Los Titulares de las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Yucatán como: "Titular".
- III.- Los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades con cargos superiores como: "Mandos Superiores"
- IV.-Los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades con cargos de Mandos Medios u Homólogos como: "Mandos Medios".
- V.- El Sindicato de los Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo e Instituciones Descentralizadas de Yucatán como: "El Sindicato".
- VI. Las Condiciones Generales de Trabajo como: "Las Condiciones"
- VII-Los Trabajadores de Base del Poder Ejecutivo del Estado de Yucatán como: "Los Trabajadores".
- VIII. La Ley Federal de Trabajo como la "La Ley Federal."
- IX.-La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán como: "La Ley Local".

- X.- El Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado de Yucatán como: "El ISSTEY".
- XI. La Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de Yucatán de sus Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal como: "Ley del ISSTEY".
- XII.-El Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios como: "El Tribunal".
- XIII.- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje como "La Junta Local".
- XIV.-Las instituciones de la Administración Pública Centralizada como "Dependencias"
- XV.-Los Organismos Públicos Descentralizados como "Entidades"

TITULO SEGUNDO.

DE LAS RELACIONES JURIDICAS DE TRABAJO

Capítulo Primero

De la Gestión Sindical

ARTÍCULO 3.- El Sindicato, en representación de los intereses de sus agremiados, gestionará ante el Poder Ejecutivo o Titular de las dependencias o entidades, generar mejores condiciones de trabajo que le beneficien colectivamente, así como en la defensa de los derechos de los trabajadores, cuando así lo soliciten en lo individual.

ARTÍCULO 4.- La administración y el funcionamiento de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo son de su exclusiva competencia con sujeción a las disposiciones legales vigentes.

El Sindicato formulará propuestas que considere procedentes para elevar la eficiencia en el trabajo y mejorar la prestación de los servicios.

ARTICULO 5.- La Secretaría de Administración y Finanzas del Poder Ejecutivo del Estado de Yucatán o su homologa, expedirá las normas internas que contendrán, los niveles de calidad e intensidad requeridos en el desempeño, así como también las medidas para evitar los riesgos de trabajo y en su caso, para coadyuvar a la protección civil interna de prevención y auxilio al personal, a instalaciones y a los bienes, así como otras reglas que tiendan a mejorar el servicio para los trabajadores de base.

ARTÍCULO 6.- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y en lo no previsto por estas Condiciones, La Ley Federal y La Ley Local; en caso de duda para la interpretación de estas condiciones, se estará a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Jurisprudencia en materia Laboral, los tratados internacionales y convenios firmados por México en relación con Derechos Humanos y laborales; en lo que más favorezca al trabajador.

La Secretaría de Administración y Finanzas con el auxilio de los titulares, difundirán las condiciones y vigilarán su cumplimiento; otorgarán los estímulos y recompensas al personal, en los términos de los ordenamientos legales vigentes.

ARTÍCULO 7.- Los Titulares en los términos de las condiciones, atenderán y resolverán oportunamente, en el ámbito de su competencia, los asuntos que plantee el sindicato. En lo referente a la instrucción de actas circunstanciadas de hechos y administrativas, se estará a lo previsto en las Condiciones, La ley Federal y local en lo que sea aplicable.

Capitulo segundo

De la Comisión Mixta de Escalafón

ARTÍCULO 8.- El Titular del Poder Ejecutivo y el Sindicato constituirán la Comisión Mixta de Escalafón cuyo cumplimiento será obligatorio para los Titulares de las Dependencias y Entidades, para tal efecto, el escalafón será el sistema organizado para las promociones de ascenso y autorización de las permutas de los trabajadores al servicio del Poder Ejecutivo en las distintas Dependencias y Entidades y se conformará de acuerdo a las siguientes Bases:

A.- Del escalafón

- 1.- Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior y en la misma índole de labores.
- 2.- Las Dependencias y Entidades, contemplarán todo lo relativo a los movimientos escalafonarios y en su elaboración, con la intervención del Sindicato y conforme a la Ley correspondiente,
- 3.- Los ascensos escalafonarios invariablemente tendrán como base la antigüedad, asistencia, puntualidad, capacidad, competencia y buen comportamiento en el desempeño de las labores.
- 4.- Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. En igualdad de condiciones tendrá preferencia el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia o cuando existan varios en esa situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma entidad burocrática.
- 5.- Corrido el escalafón en la forma apuntada las plazas de los promovidos a la nueva categoría, serán cubiertas en un 50% por los Titulares y el restante 50% por los que proponga el Sindicato.

B.-De las Comisiones Mixtas de Escalafón

- 1.- Cada Dependencia y Entidad contará con una Comisión Mixta de Escalafón integrada con el mismo número de representantes del Titular y del Sindicato quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate; y si existiera desacuerdo, se someterá el caso al Tribunal, quien decidirá en definitiva.
- 2.- Todos los empleados de base tendrán la categoría asignada en los catálogos presupuestarios que les corresponda en atención a las disposiciones escalafonarias.

3.- Los Titulares proporcionarán a las Comisiones Mixtas de Escalafón los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento.

4.- Las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones Mixtas de Escalafón serán acordados por los Titulares y el Sindicato sin contravenir las disposiciones establecidas en las leyes respectivas.

5.- Los Titulares de las Dependencias deberán participar a las Comisiones Mixtas de Escalafón, dentro del término de diez días a partir de la fecha de la creación de nuevas plazas o de las vacantes que surjan por cualquier contingencia.

6.- Las Comisiones Mixtas de Escalafón al ser notificadas convocarán de inmediato a un concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior por medio de circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo correspondiente.

7.- Las convocatorias serán redactadas con todo el acopio de datos relativos a la plaza o plazas de que se trate, de conformidad y con sujeción a la Ley respectiva.

8.- Las Comisiones Mixtas Escalafonarias se sujetarán estrictamente a las indicaciones previstas en las leyes respectivas y procederán en los concursos a someter a prueba el conocimiento, la capacidad y la eficiencia de los aspirantes a la nueva categoría, con los trabajos afines a la naturaleza de las labores de que se trate, y previa la calificación, evaluación y verificación de dichos trabajos; con su resultado, aunado a los demás datos escalafonarios, emitirá el dictamen que corresponda con apego a las disposiciones legales correspondientes.

9.- La vacante o vacantes se otorgarán a los concursantes que hubiesen aprobado con la mejor calificación en la prueba y alcanzado la mayor puntuación en los datos escalafonarios del caso.

10.- Los aspirantes a las plazas de nueva creación o a las vacantes que resultaren por ascenso de sus titulares, deberán reunir los requisitos y condiciones establecidos para la ocupación de las mismas, por las dependencias donde ocurrieren. Queda establecido que el otorgamiento de estas plazas compete al Titular de la Dependencia en un 50% y, el otro 50% al Sindicato correspondiente.

Cuando la plaza sea una sola, la designación se hará en forma sucesiva, es decir, primero corresponderá al Titular de la Dependencia y cuando surja una nueva, al Sindicato.

11.- Si por las causas que motiven la ausencia del Titular de una plaza de base, quede previsto que no excederá de seis meses, la vacante temporal que surja no será suplida por movimiento escalafonario alguno y, el suplente que la cubra por ese período, será designado por el Titular de la dependencia o entidad de que se trate.

12.- Si la ausencia del Titular de la plaza de base excediere de seis meses, la vacante temporal que surja será cubierta por promoción escalafonaria pero en forma interina por el período que se requiera y al retornar el titular de la misma, nuevamente ocuparán sus respectivas plazas los que

hubiesen sido promovidos por esa suplencia y si por tal motivo hubiere un elemento de nuevo ingreso, éste quedará excluido sin responsabilidad para el Titular de la Dependencia o Entidad.

13.- Las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencias otorgadas a un trabajador de base en los términos del artículo 45 fracción VIII de la Ley Local.

14.- El procedimiento para resolver las permutas de empleos, así como las disconformidades de los trabajadores afectados por trámites o movimientos escalafonarios, se resolverá entre los titulares y el sindicato.

Los casos no previstos en estas Condiciones o la ausencia de Reglamento de Escalafón, serán resueltos por el Titular del Poder Ejecutivo o los Titulares de las Dependencias o Entidades y el Sindicato, dichas resoluciones podrán incorporarse a estas Condiciones cuando su aplicación general resulte conveniente al Trabajador.

Capítulo Tercero

Ingreso al sindicato

ARTÍCULO 9.- Son requisitos enunciativos pero no limitativos para ingresar al Sindicato:

I.- Tener como mínimo dieciséis años de edad, salvo en los puestos de base en los que se manejen fondos y valores, en cuyo caso deberá tener por lo menos dieciocho años.

II.- Que sea solicitado personalmente por el trabajador al sindicato.

III.- No haber sido inhabilitado o separado del cargo por el cual solicita el ingreso por sentencia ejecutoria.

IV.- Los demás que se establezcan en los estatutos del Sindicato.

Al momento del alta del trabajador sindicalizado se procederá al descuento de las cuotas sindicales por parte de las dependencias y entidades a petición exclusiva del sindicato

ARTÍCULO 10.- Cuando el trabajador renuncie a sus derechos sindicales o cause baja sindical, será potestad exclusiva del sindicato dar parte a las dependencias o entidades para efectos de suspender el descuento de cuotas. En ningún caso los titulares podrán generar altas o bajas y proceder al cobro o suspensión de cuotas de trabajadores sindicalizados sin la petición expresa del sindicato.

Capítulo Cuarto.

1537

De los Nombramientos.

ARTÍCULO 11.- La relación jurídica de trabajo entre el Titular y Los Trabajadores, nace de la prestación del servicio subordinado y se formaliza con el nombramiento de base autorizado por el Secretario de Administración y Finanzas o su homólogo, cuya entrega de la constancia conducente será obligatoria para la Dependencia o Entidad.

ARTÍCULO 12.- La constancia del nombramiento de base deberá de estar formalmente autorizada por el Secretario de Administración y Finanzas o su homólogo, deberá ser entregada dentro de los seis meses de la incorporación al servicio público del trabajador y acreditará que ha sido nombrado legítimamente en el puesto que especifica y que aceptó su desempeño.

ARTÍCULO 13.- La constancia de nombramiento a que se refiere el artículo anterior contendrá la siguiente información:

- 1.- Nombre y Registro Federal de Contribuyentes del Trabajador.
- 2.- Dependencia de adscripción.
- 3.- Tipo de nombramiento y puesto.
- 4.- Clave de pago y remuneración del puesto.
- 5.- Nombre del puesto, de conformidad con el Catálogo de Puestos.
- 6.- Horario y duración de la jornada de trabajo.
- 7.- Datos personales del trabajador:
 - A) Nacionalidad.
 - B) Sexo.
 - C) Estado Civil.
 - D) Domicilio y teléfono, de su casa.
- 8.- Firma de autorización del Secretario de Administración y Finanzas y de la aceptación del Trabajador.
- 9.- Lugar y fecha de expedición de la constancia.

ARTÍCULO 14.- El nombramiento podrá ser de carácter definitivo o temporal.

I.- El definitivo será desempeñado por empleados de base, designados mediante nombramiento por tiempo ilimitado, mismo que será entregado, previa solicitud de "El trabajador", dentro de los quince días siguientes de haber cumplido seis meses de servicio.

II.- El temporal será:

A.- El desempeñado con nombramiento de carácter provisional, cuya duración estará condicionada al retorno del titular de la plaza y en su caso a través de promoción escalafonaria.

B.- El que deriva de nombramiento interino y cuya duración no podrá exceder del término de seis meses. En los casos originados por licencias sin goce de sueldo por enfermedad, podrá excederse éste por más tiempo sin que ello otorgue derecho de inamovilidad al trabajador interino. El interinato terminará de acuerdo con el tiempo fijado por el nombramiento, y los presupuestos serán discrecionales por parte del Poder Ejecutivo.

C.- Los de tiempo fijo o para obra determinada dejarán de prestar servicios a la conclusión de uno u otra, y serán considerados como eventuales.

Los Trabajadores de nuevo ingreso que ocupen plazas vacantes, serán inamovibles después de seis meses de servicios conforme a La Ley Federal o Local, según sea aplicable. En tanto se cumplen los seis meses el trabajador recibirá un nombramiento provisional.

ARTÍCULO 15.- Los nombramientos serán autorizados por el Secretario de Administración y Finanzas o su homólogo, a propuesta de Los Titulares, y quedarán sin efecto si los interesados no se presentan a tomar posesión del empleo conferido en un plazo de seis días contados a partir de la fecha en la que le sea notificada su designación

Este plazo podrá ser ampliado por los servidores públicos señalados en el párrafo anterior, cuando circunstancias especiales así lo ameriten.

ARTICULO 16.- Queda prohibida la admisión de meritorios bajo cualquier título o denominación, que tengan por objeto ocupar las vacantes que correspondan al sindicato.

Los servidores públicos facultados que permitan que los Trabajadores que hubieran sido separados por cualquier motivo, continúen prestando servicios, se situaran en los supuestos responsabilidad administrativa según lo que establezcan las leyes aplicables. Quien infrinja esa disposición, será responsable de las consecuencias económicas que ello implique, además de las sanciones correspondientes.

Capitulo Quinto.

De los Salarios

ARTÍCULO 17.- El sueldo o salario que se asigna en las dependencias y entidades, al tabulador para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Cuando los niveles de sueldos o salarios del tabulador consignent medidas equivalentes al salario mínimo, deberán incrementarse al menos, en el mismo porcentaje en que se aumente este.

ARTÍCULO 18.- El Poder Ejecutivo cubrirá a sus trabajadores los salarios devengados en el lugar que presten permanentemente sus servicios, mediante cheque nominativo, u otro medio que se autorice; los días quince y treinta o el último de cada mes en su caso.

El pago será personal, pero el trabajador podrá designar apoderado en los términos de ley, cuando por circunstancias extraordinarias no puedan hacerlo personalmente.

1539

ARTÍCULO 19.- Los Trabajadores sólo tendrán derecho a que se les cubra los horarios que efectivamente hubieren devengado por días laborados, más la parte proporcional a sábados y domingos.

Para este efecto, los meses se computarán por treinta días promedio.

ARTÍCULO 20.- El salario de los Trabajadores sólo podrá ser objeto de las retenciones, descuentos o deducciones que previene La Ley Local o la Ley Federal.

ARTÍCULO 21.- Sin perjuicio del artículo anterior, los descuentos en los salarios podrán realizarse cuando exista:

I.- Pago de deudas contraídas con el Estado o con las Instituciones descentralizadas, por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas. En ningún caso la cantidad exigible al trabajador será mayor del salario correspondiente a un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el Estado.

II.- Cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la Constitución de cooperativas y de cajas de ahorros, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad.

III.- Descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Yucatán con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores.

IV.- Descuentos ordenados por 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 de bienes muebles e inmuebles o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante Fideicomiso de Instituciones Nacionales de Crédito autorizadas al efecto.

VI.- Del pago de abonos para cubrir préstamos destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejora de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

VII.- El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V, de este artículo.

Capitulo Sexto

De la Jornada de Trabajo

ARTÍCULO 22.- La jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador debe laborar de conformidad con los horarios establecidos para las dependencias y entidades y no podrán exceder del máximo fijado por la Ley Local y la Ley Federal en lo que sea aplicable.

ARTÍCULO 23.- La jornada de trabajo se divide en diurna, nocturna y mixta.

I.- La jornada diurna de trabajo está comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas.

II.- La jornada nocturna está comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas, y este horario no podrá excederse de tres veces a la semana, de lunes a domingo.

III.- La jornada mixta abarca periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna y se entiende como tal siempre que la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media. En el caso de ser por periodos mayores al señalado, se considerará nocturna.

IV.- Los horarios de labores de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo son Matutino de 8:00 a 15:00 horas y vespertino de 15:00 a 21:00 horas.

ARTÍCULO 24.- La duración de la jornada laboral para Los Trabajadores se determina como sigue:

I.- La jornada diurna de carácter continuo, por regla general tiene una duración máxima de siete horas, de lunes a viernes de cada semana.

II.- Fuera de la jornada establecida en la fracción anterior, Los Titulares no podrán fijar horarios especiales, ni rotar turnos, a menos que se convenga con el trabajador y el sindicato.

ARTÍCULO 25.- Los horarios de labores, a solicitud de los Titulares podrán ampliarse hasta el máximo legal en forma excepcional para atender rezagos o volúmenes adicionales de trabajo, siempre que se convenga con el trabajador y el sindicato; y que se cumplan los siguientes requisitos:

I.- La jornada establecida no se modifica por ser la ampliación de naturaleza transitoria.

II.- La jornada semanal con la ampliación de horario no excederá del máximo de horas ordinarias que le correspondan.

III.- El servicio no se prestará fuera de los límites previstos en estas Condiciones ni de la normatividad aplicable.

IV.- El trabajador deberá manifestar su consentimiento.

La cooperación adicional del trabajador en la ampliación transitoria de los horarios a que se refiere este artículo, será tomada en cuenta, para el otorgamiento de los estímulos y pagos adicionales que prevén estas Condiciones y la ley federal o local según sea aplicable.

ARTÍCULO 26.- No deberán asignarse labores peligrosas o insalubres a personas de la tercera edad, mujeres o menores; a los trabajadores que realicen estas actividades le serán pagados los

1541

estímulos, compensaciones o pagos extraordinarios que se establezcan en los acuerdos o las leyes aplicables.

ARTICULO 27.- En caso de que por circunstancias especiales deba trabajarse un número de horas mayor a la jornada máxima legal y se cuente con la anuencia del trabajador, este trabajo será considerado como extraordinario y no deberá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas y será pagado con un cien por ciento más del salario asignado a las horas de la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 28.- Las jornadas extraordinarias de trabajo y el pago de las mismas, sólo podrán efectuarse cuando medie orden escrita de los Titulares con sujeción a las normas y procedimientos que para el efecto emita la Secretaría de Administración y Finanzas o su homologo.

La jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable, en los casos de siniestro o riesgo inminente para los Trabajadores o la existencia misma del centro de trabajo, siempre y cuando no peligre la vida del trabajador.

ARTÍCULO 29.- Cuando por necesidades del servicio los Trabajadores laboren en términos distintos a los previstos en las Leyes laborales y estas Condiciones, dichas labores se regirán por el acuerdo conjunto del trabajador, titulares y el sindicato para su remuneración y en su caso por las disposiciones aplicables.

En los casos de que los trabajadores tengan que ausentarse de la población de su centro de trabajo a otro, temporalmente, por razones del servicio, tendrán derecho a pago de viáticos por anticipado y al pago del tiempo extraordinario laborado, sin perjuicio de lo que establecen las Leyes Federal y Local y demás disposiciones aplicables.

Capitulo Séptimo.

Desempeño, Calidad y Productividad en el Trabajo.

ARTICULO 30.- La evaluación en el desempeño laboral, es la asignación de calificaciones periódicas y objetivas a cada uno de los Trabajadores como resultado del ejercicio durante un tiempo determinado, del puesto para el cual han sido nombrados en función de los grupos contenidos en la clasificación del Tabulador de Sueldos y con base en la normatividad aplicable sobre la materia, lo dispuesto en estas Condiciones y, en su caso, en las normas internas que se emitan de conformidad con estas Condiciones.

ARTÍCULO 31.- La calidad en el trabajo es el grado de esmero, precisión, cuidado, confiabilidad y presentación con el cual se presta el servicio y constituye un factor de evaluación.

El desempeño es el volumen del trabajo que se efectúa conforme a los programas o tareas encomendadas y sólo es factor de evaluación en los grupos de puestos que por la naturaleza de sus funciones permiten la medición del rendimiento y productividad en unidades determinadas.

Productividad es trascender la relación operativa, para hacer más y mejor las cosas, mediante el uso racional de los recursos disponibles, la participación más activa en la innovación y avances

tecnológicos, el incremento de la calidad y cantidad del trabajo y la participación activa y creativa del trabajador en las actividades que realiza el Gobierno.

Para estos efectos el Poder Ejecutivo, realizará las acciones necesarias de capacitación, mejoramiento de las condiciones laborales, motivación y estímulos para el bienestar del trabajador.

En ningún caso la intensidad para elevar la productividad requerida, excederá los límites que racional y humanamente puedan ser desarrollados por una persona física y síquicamente apta.

ARTICULO 32.- El otorgamiento de los estímulos y recompensas se sujeta a las normas y procedimientos de observancia obligatoria que para la evaluación del desempeño emita la Secretaría de Administración y Finanzas y las calificaciones resultantes se toman en cuenta para promover incentivos y otras acciones de motivación al personal conforme a estas Condiciones o lo que disponga el Poder Ejecutivo.

ARTÍCULO 33.- Con la evaluación que efectúe el jefe inmediato del trabajador, se inicia el sistema de evaluación a que se refieren estas condiciones.

ARTICULO 34.- Los resultados derivados de la evaluación que sobre desempeño, calidad y productividad en el trabajo obtiene un trabajador en los términos de estas Condiciones, así como el otorgamiento de un estímulo o una recompensa se tomarán en cuenta dentro de los factores escalafonarios, de acuerdo a lo que señale el Reglamento respectivo.

Capítulo Octavo.

De la Capacitación

ARTÍCULO 35.- La capacitación constituye un derecho y una obligación del trabajador, que le permite elevar sus condiciones de vida y la eficiencia en la prestación del servicio.

ARTÍCULO 36.- La capacitación para el mejor desempeño del puesto y el conocimiento y aplicación de nuevas técnicas, tiene el carácter de obligatorio para el trabajador y se imparte dentro de la jornada laboral.

ARTICULO 37.- La Secretaría de Administración y Finanzas o su homologa, establecerá los programas de inducción, capacitación y desarrollo que estime necesarios, para cuyo efecto emitirá los lineamientos respectivos y destinara un presupuesto para becas económicas para capacitación en instituciones públicas o privadas a los trabajadores que deseen especializarse en alguna rama laboral.

ARTÍCULO 38.- La capacitación para el desarrollo y en general para la superación cultural del trabajador, será potestativa para éste y se realizará fuera de la jornada laboral; el Mando Medio o Superior, con sujeción a los programas formativos y de motivación, puede convenir con el trabajador otras modalidades y concederle el uso de parte de la jornada laboral.

TITULO TERCERO

DEL CONTROL DE ASISTENCIA, VACACIONES, RIESGOS, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Capitulo Primero

Del Control de Asistencia y Permanencia.

ARTÍCULO 39.- El control de Asistencia de los trabajadores se hará por medio de tarjetas, listas o cualquier otro medio que se establezca, el cual invariablemente contendrán el nombre del trabajador, de la dependencia, el código de identificación y la fecha respectiva.

ARTÍCULO 40.- Los trabajadores deberán registrar la entrada y la salida de sus labores; podrán ser eximidos de esa obligación los que por sus funciones específicas así lo ameriten, a juicio del jefe inmediato o con la autorización del Director del área al que se encuentre adscrito el trabajador.

En los casos que por olvido, el trabajador no cheque su tarjeta de entrada o de salida, pero hubiere testigos o constancia de su asistencia, el jefe inmediato, tendrá la obligación de dispensar dicha omisión.

ARTÍCULO 41.- Los casos de trabajadores que disfruten de exención del registro de asistencia, deberán ser objeto de supervisión por sus unidades administrativas de adscripción.

El conocimiento de los Titulares, de que han cesado los motivos que justifiquen la exención, será suficiente para revocarla.

ARTÍCULO 42.- Los Trabajadores gozan de una tolerancia de quince minutos para el registro de asistencia al inicio de la jornada de labores.

ARTÍCULO 43.- El trabajador incurre en faltas de asistencia en los siguientes supuestos:

- I.- Que no se presente a laborar.
- II.- Que se presente después de la hora señalada con la tolerancia para el inicio de labores, en cuyo caso deberá retirarse del lugar de trabajo y no desempeñar ninguna actividad, salvo que autorice su permanencia por escrito el servidor público de Mando Medio facultado.
- III.- Que se retire del centro de trabajo después de registrar su asistencia sin autorización escrita del servidor público de Mando Medio facultado para el efecto.
- IV.- Que la visita de inspección reporte que no se encuentra en su lugar de trabajo y el jefe inmediato no le justifique la ausencia, por no tener asignada comisión alguna.
- V.- Que no registre su salida al término de la jornada de trabajo, salvo en los casos en que cuente con la justificación de su jefe inmediato.
- VI.- Que esté exentado de registro y no acuda a sus labores sin causa justificada.
- VII.- El superior Jerárquico deberá justificar las asistencias cuando deriven de errores técnicos y humanos en los medios de control de asistencia laboral en el centro de trabajo

ARTÍCULO 44.- El trabajador puede justificar las faltas de asistencia dentro del término de dos días hábiles siguientes de que ocurra el hecho mediante incapacidad expedida por el IMSS o constancia médica, a falta de este servicio, por médico oficial del lugar o por médico particular siempre que no existan servicios de los expresados anteriormente.

ARTÍCULO 45.- Las faltas de asistencia a que se refieren las fracciones II, IV y V, del artículo 43, en caso de que no hubiere conferido comisión específica al trabajador, se autorizarán las justificaciones siempre y cuando se quede a laborar mediante comunicación escrita del servidor público de Mando Medio facultado de la unidad de adscripción del trabajador, en una sola ocasión cada mes, sin perjuicio de que este último haga uso de su derecho o licencias que le confieren estas Condiciones.

ARTÍCULO 46.- El Secretario de Administración y Finanzas o su homologo y Los Titulares, dispondrán en su caso, lo conducente para el mejor cumplimiento de las medidas que en materia de asistencia se prevén en estas Condiciones.

ARTÍCULO 47.- Los Trabajadores que registren asistencia de entrada durante un mes sin el uso de la tolerancia, recibirán una gratificación económica por puntualidad y asistencia, consistente en el pago de un día adicional de sueldo de forma automática. En caso de haber obtenido este beneficio durante un trimestre, recibirán un pago adicional de dos días de sueldo.

El pago del bono por puntualidad y asistencia no será afectado por haber tenido El trabajador, durante el trimestre cinco días de incapacidad médica o enfermedad como máximo, debidamente sustentada.

Capítulo Segundo.

De los Descansos, Vacaciones y Licencias.

ARTÍCULO 48.- Los Trabajadores disfrutaran de los descansos, vacaciones y licencias de acuerdo con las leyes vigentes y lo dispuesto en estas condiciones.

ARTÍCULO 49.- Los Trabajadores que laboren jornadas continuas a partir de siete horas, tendrán derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos, lapso que quedara incluido dentro de su jornada.

ARTÍCULO 50.- Los Trabajadores no deberán interrumpir sus labores sino momentáneamente y por causas justificadas, solo cuando se trate de trabajos físicos que requieran esfuerzo excesivo que ameriten descansos periódicos, previo estudio, lo autorizarán los titulares correspondientes.

ARTÍCULO 51.-El trabajador como incentivo y derechos inherentes a su servicio gozará de las siguientes prerrogativas

I.- Por cada cinco días de labores el trabajador disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábados y domingos, con goce de sueldo íntegro de su salario.

II.- Cuando el Trabajador preste sus servicios durante el día de domingo, tendrá derecho a un pago adicional del 25% sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo como prima dominical.

III.- El Trabajador que por excepción preste sus servicios en domingo y corresponda a su día de descanso semanal, tendrá derecho a que independientemente del salario y remuneración de ese día, se le pague con salario doble por el servicio prestado.

IV.- El Trabajador que por razones del servicio y previo su consentimiento, trabaje durante su descanso semanal u obligatorio, tendrá derecho a que se le recompense con tiempo igual al trabajado y además el 100% de su sueldo diario.

V.-El trabajador sindicalizado gozará como día inhábil, la fecha de su Nacimiento.

VI.-Los hombres gozarán de un permiso de paternidad de ocho días hábiles con goce integro de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hijo, el cual deberá ser acreditado con documento idóneo.

VII.-Los trabajadores al servicio del Estado disfrutaran de un permiso de ocho días hábiles cuando se trate de la adopción de un infante, contados a partir de la entrega física del menor por parte de la institución oficialmente responsable, que deberá acreditarlo con documento idóneo

VIII.-Cuando no se ejerza el derecho a gozar del permiso por paternidad o adopción, en ningún caso podrá reclamarse pago compensatorio alguno derivado de dicha situación.

ARTICULO 52.- Las mujeres disfrutarán de licencia por maternidad con goce de salario íntegro un mes antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros Tres después del mismo. Esta licencia, no excederá de Cuatro meses, pero a conveniencia de la mujer trabajadora, previa solicitud por escrito, podrá iniciar en cualquier tiempo dentro del mes anterior o posterior al parto.

ARTÍCULO 53.- Las trabajadoras que sean madres cuyos hijos se encuentren en periodo de lactancia, dispondrán de una hora al día para alimentarlos, sujetas a las modalidades que convengan con su jefe inmediato. El periodo de lactancia será de ciento ochenta días naturales computados a partir del nacimiento, salvo que a juicio del médico oficial deba ampliarse.

La madre trabajadora que tenga hijos en la guardería dispondrá de una hora para llevarlo y recogerlo, hasta que el menor cumpla seis años de edad.

Las Mujeres y hombres trabajadores gozaran de un día laboral de permiso al año, con goce integro de su sueldo, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención del cáncer para justificar este permiso, se deberá presentar el certificado médico correspondiente expedido por una institución pública de salud.

Las Madres sindicalizadas gozaran el 10 de Mayo como día inhábil.

ARTÍCULO 54.- Las dependencias o entidades del Gobierno suspenderán labores los siguientes días:

I.- 1º de enero (Año Nuevo).

II.- 5 de Febrero (Promulgación de la Constitución General de la Republica)

III.- 21 de Marzo (Conmemoración del nacimiento de Don Benito Juárez.)

1546

IV.- 1º de mayo (Día del Trabajo).

V.- 5 de Mayo (Aniversario de la Batalla de Puebla).

VI.- 16 de Septiembre (Conmemoración de la Promulgación de la Independencia Nacional).

VII.- 1º de octubre de cada seis años cuando corresponden a la transición del Ejecutivo del Estado.

VIII.- 20 de Noviembre Conmemoración del inicio de la Revolución Mexicana.

IX.- 18 de Diciembre Aniversario de la Promulgación de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

X.- 25 de Diciembre Navidad.

XI.- Los que autorice la Secretaría de Administración y Finanzas o su homologo como días inhábiles.

ARTICULO 55.- Los Trabajadores con más de seis meses de servicio en el Poder Ejecutivo, disfrutarán de dos periodos de vacaciones al año, de diez días hábiles cada uno con goce de salario íntegro, y una prima adicional cuyo monto será de un 50% sobre las percepciones que correspondan a los periodos señalados. No se podrán acumular más de dos periodos de vacaciones, ni podrán compensarse con remuneraciones.

ARTICULO 56.- Los Trabajadores no podrán negarse a disfrutar de sus vacaciones; el trabajador que en el tiempo fijado de vacaciones estuviere incapacitado por enfermedad, tendrá derecho a que esas vacaciones se le concedan una vez concluido su padecimiento y reanudadas sus labores ordinarias.

Si por necesidades del servicio no pudiera el trabajador hacer uso de las vacaciones, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera su disfrute.

ARTÍCULO 57.- Los Titulares determinarán las guardias para el despacho de los asuntos urgentes, recorriendo en primer término a trabajadores que aún no tengan derecho a disfrutar de vacaciones. Los Trabajadores con derecho a vacaciones, podrán ser designados para cubrir las guardias a las que se refiere este artículo, solo en aquellas ocasiones en que por la naturaleza de la función, no puedan ser sustituidos por otra persona reprogramarán su periodo vacacional de acuerdo a las necesidades del servicio y podrán disfrutar de ellas durante los quince días siguientes.

ARTÍCULO 58.- Los trabajadores tienen derecho a que se les conceda licencia cuando padezcan enfermedades no profesionales, en los términos de La Ley Local o Federal en su caso, previo dictamen y con la consecuente vigilancia médica, disfrutaran dicho beneficio como sigue:

I.- A los empleados que tengan más de seis meses y menos de cinco años de servicio, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.

1527

II.- A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

III.- A los que tengan de diez años de servicio en adelante hasta noventa días con goce de sueldo íntegro y hasta noventa días más con medio sueldo, y en los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer la licencia con sueldo y medio sueldo si continua la incapacidad, se prorrogara la licencia ya sin goce de sueldo hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, de acuerdo con la ley de la materia.

IV.- Cuando el Titular de la Dependencia o Entidad considere que la enfermedad no profesional va a durar mes de cincuenta y dos semanas, en un acto humanitario enviara una valoración médica para dictaminar la incapacidad del trabajador.

V.-, Los cómputos deberán hacerse por servicios continuados o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses.

VI.-La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año, contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

VII.- Si la enfermedad fuera crónica, previa valoración del servicio médico de la institución correspondiente se harán los trámites de prejubilación, mismo que al hacer la solicitud de baja con la dependencia gozará del beneficio de una quincena de sueldo.

ARTICULO 59.- El trabajador que por enfermedad no pueda presentarse a sus labores estará obligado en el mismo día a dar aviso de esta situación, por la vía telefónica o por cualquier otro medio a su unidad de adscripción, sin perjuicio de que acuda al IMSS que le corresponda o en su defecto, al Centro de Salud, en los términos previstos por las disposiciones aplicables en la materia y en estas condiciones.

ARTÍCULO 60.- El trabajador que se encuentre en el supuesto a que se refiere el artículo anterior, a más tardar a los dos días siguientes a la reanudación de labores deberá presentar a su unidad de adscripción la licencia médica oficial por enfermedad no profesional expedida por el IMSS, o por médico particular, si no existe medico oficial en la localidad. La unidad de adscripción validara esta circunstancia en la documentación y en el expediente del interesado.

ARTÍCULO 61.- El trabajador, que ejerza la patria potestad o la custodia legal sobre menores o discapacitados, para la atención personal de enfermedades de estos que lo ameriten, disfrutaran de licencia con goce de sueldo de la siguiente manera:

I.- Hasta por cinco días, con base en el comprobante expedido por el IMSS que el trabajador solicitara en la consulta, en la cual se precisa el tiempo probable de evolución del padecimiento que se haya diagnosticado.

II.- El trabajador hará entrega del comprobante al que se refiere la fracción anterior a su unidad administrativa de adscripción, la cual lo turnara a la autoridad correspondiente.

III.-El trabajador que requiera de mayor número de días para la atención de las enfermedades de los hijos menores, podrá solicitar licencia sin goce de sueldo o en su caso, los días o periodos a

1548

que tenga derecho con sueldo, con sujeción a las reglas generales establecidas en estas Condiciones.

IV.- La concesión de licencia a que se refiere el párrafo anterior, no afectara el cómputo para el otorgamiento al trabajador de otro tipo de licencia.

V.- Las constancias de asistencia al servicio médico oficial para consulta del trabajador o por padecimiento de sus hijos menores en el curso de la jornada laboral, solo justifican la ausencia del centro de trabajo por el tiempo que se consigne en los propios documentos.

ARTÍCULO 62.- La concesión de licencias por riesgos de trabajo se regirá por lo establecido en la Ley Local, en la Ley Federal y éstas Condiciones.

ARTÍCULO 63.- Las licencias a los trabajadores serán obligatorias por parte del Poder Ejecutivo, se otorgarán a través de las dependencias o entidades, sin perjuicio de las que se señalen en la Ley Local y la Ley Federal y se les concederán en los siguientes términos:

I.- Con goce de sueldo.

A).- A Los Trabajadores, hasta por cinco días de enero a junio y cinco días de julio a diciembre, sin que exceda de dos veces al año y solo procede de martes a jueves, previa solicitud del trabajador; se dispensara dicha solicitud cuando se trate de casos de emergencia plenamente comprobados. De manera excepcional, esta licencia se podrá conceder viernes o lunes justificando plenamente el motivo.

B).- Hasta por dos días para el traslado y radicación en otra localidad, de acuerdo a lo establecido en la Ley Local, en la Ley Federal y estas Condiciones.

C).- Hasta por diez días para contraer matrimonio por una sola vez en lo civil.

D).- Hasta por treinta días para sustentar examen profesional a nivel licenciatura o posgrado.

Para obtener los beneficios que establecen los incisos que anteceden se deberá solicitar con cinco días naturales de anticipación.

E).- Tres días por el fallecimiento de alguno de los padres, hijos o cónyuge.

F).- Dos días por el fallecimiento de algún hermano (a) del trabajador.

G).- Un día de permiso por el fallecimiento de los abuelos y padres del cónyuge.

H).- Dos días por el nacimiento de un hijo del trabajador, el día del nacimiento y el día posterior a este.

I).- Un día cuando sea cumpleaños del trabajador (a).

J).- Comisión Sindical, para el desempeño temporal de cargo, responsabilidad o actividad sindical, sin menoscabo de sus derechos adquiridos, estímulos, prestaciones y antigüedad; que será otorgada por los Titulares. En este caso el sindicato deberá solicitarlo a la dependencia o entidad y el Titular deberá otorgarla de inmediato.

1549

Para efecto del cumplimiento de los incisos anteriores no se afectará al Trabajador en su puntualidad y asistencia.

II.-Sin goce de sueldo.

A).- A Los trabajadores que sean electos para el desempeño de cargos de elección popular desde la fecha de la elección hasta por todo el tiempo que dure su encargo.

B).- Los trabajadores con antigüedad mayor a los seis meses, tienen derecho a licencia para asuntos particulares.

1.- Hasta por un mes en el primer año de servicios.

2.- Hasta por dos meses en el segundo año de servicios.

3.- Hasta por cuatro meses en el tercer año de servicios.

4.- Hasta por seis meses del cuarto año en adelante.

El trabajador deberá solicitar con anticipación a la fecha en que desea disfrutar su periodo de licencia a que se refiere este artículo, cuando menos con un mes previo en el supuesto de seis meses, con tres semanas si es para cuatro meses, dos semanas en el caso de dos meses y con una semana de anticipación para licencia de un mes.

Las licencias para asuntos particulares se concederán a los trabajadores siempre que no afecten las labores normales de las unidades administrativas con el periodo solicitado, en cuyo caso se programaran para otra fecha.

ARTÍCULO 64.- Los Titulares de las Dependencias y de las Entidades Descentralizadas, acatarán las licencias a que se refiere el artículo anterior.

ARTÍCULO 65.- El tiempo que comprendan las licencias concedidas conforme a estas Condiciones, se considerara como de servicio efectivo para los efectos escalafonarios.

Capítulo Tercero

De los riesgos de trabajo

ARTÍCULO 66.- Los riesgos de trabajo son las eventualidades que originan accidentes y enfermedades a que están expuestos Los Trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

El accidente de trabajo es toda lesión orgánica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior a la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que sobrevenga durante el trabajo, en el ejercicio de este o como consecuencia del mismo, y toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento producido en las mismas circunstancias.

La enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado en la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Los accidentes que ocurran al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de este al primero, son considerados como riesgos de trabajo.

Para efectos del presente artículo el Titular, tendrá hasta 48 horas para ordenar que se cumpla con el levantamiento del acta de hechos correspondiente

ARTÍCULO 67.- En cada dependencia del Poder Ejecutivo se constituirán de forma obligatoria Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en la que participaran Los Titulares y la representación sindical con el objeto de coadyuvar en la prevención de accidentes. Se considerarán asimismo, las medidas para evitar los riesgos de trabajo que se contengan en las normas que se expidan en las dependencias con intervención sindical y se aplicaran las disposiciones correspondientes para coadyuvar a la protección civil interna de prevención y auxilio al personal, para el caso de catástrofes.

ARTÍCULO 68.- Las funciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene serán las siguientes:

- I.- Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales.
- II.- Proponer medidas para prevenir las enfermedades, accidentes y riesgos de trabajo.
- III.- Vigilar que se cumplan las medidas preventivas que dicte la Comisión o el Titular por medio de instructivos o folletos.
- IV.- Hacer del conocimiento del Titular, las medidas tendientes a evitar violaciones de las disposiciones destinadas a prevenir riesgos.
- V.- Dar instrucciones sobre medidas preventivas a los Trabajadores.
- VI.- Poner en práctica todas las medidas de prevención.
- VII.- Proponer al Titular y al Sindicato, el Reglamento de Seguridad e Higiene, y
- VIII.- Determinar cuáles son las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar las mujeres, menores y personas de la tercera edad.

Capitulo Cuarto

Exámenes Médicos

ARTÍCULO 69.- Los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos en los siguientes casos:

- I.- A solicitud del interesado o de la dependencia, a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional.
- II.- Cada tres meses, cuando se presuma que el trabajador incapacitado ya está en condiciones de volver al trabajo.
- III.- En forma periódica cuando la naturaleza del trabajo lo requiera.
- IV.- Cuando se observe que algún trabajador asista a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias medicinales no prescritas.

1551

V.- Cuando se presume que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados física o mentalmente para el trabajo.

Invariablemente el costo de los exámenes médicos será pagado por la dependencia solicitante.

ARTÍCULO 70.- Los Servidores Públicos de mandos medios de las unidades administrativas están facultados para solicitar al IMSS, o en su caso, a institución oficial o a falta de ésta a médico particular, que se practiquen los exámenes médicos de rutina a los trabajadores en servicio, dando a la representación sindical la intervención que corresponda.

Capítulo Quinto.

Derechos de los trabajadores

ARTÍCULO 71.- El Trabajador en lo individual gozará de los siguientes derechos, sin perjuicio de los que consagran Las Leyes y los que se desprendan de estas Condiciones.

I.- La oportunidad de trabajo dentro de un marco que propicie su desempeño honesto eficiente y productivo, su identificación con los objetivos y que contribuya a la satisfacción de sus expectativas laborales e intereses, así como a la promoción de su desarrollo personal y beneficio familiar.

II.- Al respeto irrestricto a su condición de persona así como de servidor público y las prerrogativas y derechos que consagran las Leyes.

III.- Al trato amable, respetuoso, diligente e imparcial por parte de sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados dentro y fuera de los recintos de trabajo y de la jornada laboral.

IV.- A la expedición y entrega en su favor del nombramiento para ocupar el puesto vacante, al que hubiere aspirado en todos los casos, al resultar calificado y escogido para el mismo, previo cumplimiento de los requisitos y de haberse sujetado a los procedimientos de selección correspondientes.

V.- A la percepción de los salarios devengados conforme al tabulador autorizado a cambio de los servicios que presta en el puesto, jornada, lugar y unidad de adscripción establecidos y, en su caso, a la devolución de descuentos o retenciones impropiedades.

VI.- A las prestaciones y servicios previstos en las leyes laborales en ordenamientos especiales y en las condiciones.

VII.- Percibir la remuneración adicional que les corresponda, cuando trabajen horas extraordinarias conforme a lo establecido en estas condiciones, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de haberlas laborado.

VIII.- A recibir uniformes, equipo de seguridad y prendas de vestir que le proporcione la dependencia para el desempeño de sus funciones, cuando el puesto así lo requiera y este autorizada la partida en el presupuesto de egresos.

IX.- A la evaluación de su desempeño laboral y al otorgamiento de los estímulos y recompensas, así como otros incentivos y beneficios que se otorguen al personal conforme a estas Condiciones.

X.- Recibir instrucción y capacitación para elevar sus condiciones de vida y la eficiencia en la prestación del servicio, así como para su desarrollo y superación personal y a disfrutar de los apoyos que se le concedan para este propósito conforme a lo establecido en las presentes Condiciones.

XI.- A la tolerancia de quince minutos para el inicio de su jornada.

XII.- A la justificación de sus faltas de asistencia dentro de los plazos establecidos conforme a los procedimientos previstos en estas Condiciones.

XIII.- A disfrutar de los descansos, vacaciones, permisos y licencias de conformidad con lo dispuesto por las leyes laborales y estas Condiciones.

XIV.- A la protección derivada del seguro de enfermedades no profesionales, maternidad y medidas de medicina preventiva.

XV.- Al conocimiento previo de las causas de traslado, comisión o remoción de una población a otra, cuando sea dispuesto por la dependencia o entidad en que preste sus servicios.

XVI.- A la ocupación del puesto equivalente y a las funciones que desempeñaba, en los casos de supresión o conversión del mismo al reanudar el servicio del que se hubiere ausentado por enfermedad o licencia con o sin goce de sueldo.

XVII.- A la reinstalación en su puesto u otro similar existente en la época en que ocurra, habiendo mediado separación o suspensión así como el pago de salarios caídos o indemnización constitucional en términos del laudo firme que al efecto pronuncie el Tribunal.

XVIII.- A la reanudación de labores y al pago de salarios no cubiertos una vez terminadas las causas que lo originaron y en los casos de sentencias absolutorias ejecutoriadas de conformidad a lo establecido en las Leyes Laborales y en estas Condiciones.

XIX.- A recibir los beneficios derivados del o los seguros y las prestaciones a que tenga derecho en los términos de La Ley del ISSTEY.

XX.- A la renuncia a su puesto formulada por escrito y a retirarse del mismo con sujeción a las disposiciones de las Leyes laborales y estas Condiciones.

XXI.- Disfrutar de ascensos escalafonarios.

XXII.- Permutar su adscripción, sin modificación del nombramiento y categoría escalafonaria de que goce.

XXIII.- A obtener el pago de un fondo de retiro para el Trabajador Jubilado por la cantidad que resulte del monto de 300 salarios mínimos diarios o su monto en la unidad de medida y actualización equivalente a cargo del Poder Ejecutivo.

XXIV.- A obtener el tiempo necesario para cumplir con sus obligaciones sindicales en elecciones, congresos, y actividades deportivas, previa solicitud y acuerdo del sindicato con la autoridad

correspondiente, en el caso de asambleas y reuniones, se preverá que no se afecte la continuidad del servicio, sin menoscabo de los derechos que deriven de los estímulos que, en su caso, correspondan.

XXV.- Los demás derechos que le otorguen las Leyes laborales y estas Condiciones.

Capítulo Sexto.

Obligaciones y Prohibiciones de Los Trabajadores.

ARTÍCULO 72.- Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

I.- Desempeñar las labores inherentes a su puesto con el cuidado, esmero, eficiencia y eficacia que requiere a la realización de los programas de las Dependencias y Entidades, en los términos de las Condiciones.

II.- Conducirse con amabilidad, rectitud, respeto e imparcialidad con sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados, así como con los parientes de estos, dentro y fuera de los recintos de trabajo y de la jornada laboral a efecto de Coadyuvar a la armonía en el desarrollo de las labores de las distintas unidades administrativas.

III.- Sujetarse a la dirección y dependencia de sus jefes inmediatos, cumpliendo las disposiciones que éstos le señalen en el ejercicio de sus atribuciones e informar con oportunidad de cualquier irregularidad en el servicio de que tenga conocimiento.

IV.- Contribuir de acuerdo con sus funciones, a la formulación de los planes, programas y presupuestos en su caso de las unidades de adscripción y guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo del trabajo, que tengan carácter de información reservada o que por su naturaleza no deban ser objeto de divulgación.

V.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros así como cuidar y conservar en buen estado los muebles, documentos, correspondencia, valores, maquinaria, equipo, útiles y demás efectos que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo e informar por escrito a sus jefes inmediatos los desperfectos que los citados bienes sufran tan pronto lo advierta.

VI.- Cubrir la reparación del daño que intencionalmente, por negligencia e impericia cause a los bienes que estén al servicio de la dependencia o entidad, cuando de las investigaciones que se realicen, quede demostrado por resolución firme de autoridad competente, que estos le son imputables.

VII.- Participar en los programas de capacitación en los términos de estas Condiciones.

VIII.- Asistir puntualmente al centro de trabajo para el desarrollo oportuno de sus labores, permaneciendo en él durante la jornada laboral de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y con sujeción a lo previsto en estas Condiciones y en las normas aplicables.

IX.- Desarrollar las funciones correspondientes a su puesto sin perjuicio de que disfrute de la exención en el registro de control de asistencia y de otras modalidades al respecto en términos de estas Condiciones.

X.- Utilizar en el desempeño de sus labores, los uniformes, los equipos de seguridad y las prendas de vestir que la dependencia le proporcione, cuando la función lo requiera o en acatamiento de las disposiciones aplicables.

XI.- Permanecer en su centro de trabajo el tiempo indispensable para prestar el apoyo que se requiera en los casos de catástrofe o riesgo inminente en que peligre la vida o seguridad del trabajador, sus compañeros, los servidores públicos de mandos medios y superiores o la existencia misma de las instalaciones y asimismo observar en todos los casos las disposiciones en materia de prevención de riesgos.

XII.- Notificar a su unidad de adscripción los casos de enfermedad o accidente que le afecten en los términos establecidos en estas Condiciones:

XIII.- Sujetarse a la práctica de las visitas y exámenes médicos en los términos de estas Condiciones.

XIV.- Participar en los actos culturales deportivos y sociales que promueven conjuntamente la dependencia y el Sindicato, que sean compatibles con sus aptitudes, edad y condiciones de salud.

XV.- Cubrir los adeudos contraídos con el Estado y reintegrar los pagos que se le hayan hecho en exceso, con sujeción a lo establecido en las Leyes y en la normatividad aplicable.

XVI.- Tratar con respeto, cortesía y diligencia al público, según sus funciones.

XVII.- Responsabilizarse de sus funciones hasta en tanto haga entrega de las mismas con sujeción a los términos en que se resuelva la promoción, remoción, separación o renuncia respecto de los fondos, valores o bienes cuya administración o guarda estén bajo su custodia; dar informe del estado de los asuntos; llevar a cabo la devolución de material, maquinarias y equipo de acuerdo con las disposiciones aplicables.

XVIII.- Comparecer ante autoridad competente que lo requiera, cuando se trate de hechos propios, le consten los mismos o haya intervenido en el levantamiento de las actas previstas en estas Condiciones.

ARTÍCULO 73.- El trabajador tiene las siguientes prohibiciones:

I.- Ejercer las funciones del puesto, cargo o comisión de su nombramiento posteriormente al término de su nombramiento o del período posterior para el cual se le designo.

II.- Aprovechar su puesto, cargo a comisión para intervenir u obtener beneficio personal dentro o fuera de la jornada, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, por si o por otra persona.

III.- Solicitar, insinuar, o aceptar gratificaciones u obsequios así como ofrecerlos o entregarlos a otros trabajadores, por dar preferencia al despacho de los asuntos, obstaculizar su trámite o retardar su resolución conforme al término señalado, en las disposiciones aplicables, así como

1555

aprovechar su puesto para influir en la resolución de asuntos en las unidades administrativas de las dependencias del Poder Ejecutivo.

IV.- Hacer dolosamente anotaciones inexactas o alteraciones en documentos en trámite, archivados o en vías de hacerlo; falsificar éstos, firmas, sellos, calcas, troqueles, credenciales, así como cualquier otro de carácter oficial.

V.- Proporcionar a terceros sin autorización, expedientes, documentos, datos o informes de carácter reservado de las dependencias y entidades, así como extravíarlos, destruirlos, sustraerlos u ocultarlos.

VI.- Utilizar para su beneficio a los subalternos en horas laborales para asuntos ajenos a su trabajo.

VII.- Usar sin autorización las instalaciones y bienes de la dependencia o entidad de su adscripción, los que ésta tenga a su disposición y a su cuidado, para fines ajenos a sus labores.

VIII.- Destruir intencionalmente edificios, instrumentos y demás materiales o documentos relacionados con su trabajo.

IX.- Permanecer o entrar a las oficinas después de la jornada laboral, salvo que se cuente con la autorización del servidor público, de mando medio o jefe de la unidad de su adscripción.

X.- Registrar la asistencia de otro trabajador o permitir que esta acción se realice en su favor.

XI.- Presentarse en estado de ebriedad, bajo la influencia de drogas o enervantes.

XII.- Introducir e ingerir en el centro de trabajo bebidas embriagantes, drogas y enervantes.

XIII.- Cometer actos contrarios a la moral o a las buenas costumbres en el centro de trabajo durante y fuera de la jornada laboral.

XIV.- Introducir o ingerir alimentos en las áreas de trabajo, realizar actos de comercio y hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores ya sea directamente o por otra persona.

XV.- Hacer préstamos con interés a trabajadores cuyos salarios tenga que entregarles, cuando se trate de cajeros, pagadores, habilitados o comisión similar, aun cuando esta fuere transitoria, así como retener salarios por encargo o por comisión de otra persona.

XVII.- Portar cualquier tipo de armas dentro del centro de trabajo, salvo aquellos que por su función lo requieran y se encuentren en el desempeño de su servicio.

XVIII.- Realizar actos ajenos a sus funciones dentro de la jornada en recintos oficiales.

XIX.- Suspender sus labores total o parcialmente durante la jornada de trabajo o instigar a los Trabajadores que dejen de cumplir con sus obligaciones o a que cometan cualquier acto prohibido por Las Leyes y estas Condiciones, sin menoscabo de su derecho de libre manifestación.

XX.- Asistir dentro de los recintos oficiales a reuniones de carácter sindical o de otra índole, salvo que se cuente con la autorización del servidor público superior de la unidad administrativa.

XXI.- Las demás obligaciones que establezcan Las Leyes y estas Condiciones.

TITULO CUARTO

DE LA RELACION DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES CON EL SINDICATO.

Capítulo Primero

Facultades de las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo.

ARTÍCULO 74.- Las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo, tendrán las siguientes facultades:

- I.- Estructurar y organizar las unidades administrativas y vigilar su funcionamiento en base a la normatividad que al efecto establezca la Secretaría de Administración y Finanzas o su homólogo.
- II.- Ejercitar las acciones y realizar las defensas que considere pertinentes en beneficio de sus intereses.
- III.- Cumplir y acatar los Laudos dictados por los tribunales y juntas laborales.
- IV.- Efectuar la investigación a través de los Mandos Medios o Superiores de hechos imputables a los trabajadores que pudiera dar lugar a la configuración de un delito y con la intervención de la representación sindical en el caso de una causal de cese.
- V.- Otorgar estímulos a los trabajadores que se distingan por sus méritos y otorgar recompensas en los términos e estas condiciones.
- VI.- Imponer a los trabajadores las sanciones a que se hagan acreedores en los términos de las leyes y estas Condiciones.

ARTÍCULO 75.- Son obligaciones del Titular:

- I.- Proporcionar el equipo para la realización de las labores, promover las acciones que propicien su desempeño honesto, eficiente y de adhesión a los fines institucionales así como su desarrollo, superación y bienestar personal y familiar.
- II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patronos en general.
- III.- Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad a los trabajadores que con anterioridad le hubieren prestado servicios y para quienes represente la única fuente de ingresos familiar.
- IV.- Proporcionar al trabajador en todos los casos, original o copia certificada del documento en que consta su nombramiento, en los términos establecidos en estas Condiciones.

1557

V.- Cubrir oportunamente a sus trabajadores el salario que señala el tabulador, así como las primas, aguinaldo y otras prestaciones que de manera extraordinaria se devenguen de conformidad a lo que establecen estas Condiciones.

VI.- Cubrir las aportaciones que les correspondan y que fijen las leyes especiales para que los trabajadores y sus familias reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

a).- Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

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

c).- Jubilación y pensión por invalidez, cesantía en edad avanzada o muerte.

d).- Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de Yucatán, de sus Municipios y de la Administración Pública centralizada y descentralizada..

e).- Establecimientos de centros para vacaciones, de recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas auspiciadas por el Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Yucatán.

f).- Establecimientos de escuelas en las que impartan los cursos y capacitación necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener los ascensos conforme el escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

g).- Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

VII.- Practicar las retenciones y descuentos en forma oportuna y proporcional, y devolver al trabajador, o en su caso recuperar, aquellos que no procedan, en los términos de la Ley y estas Condiciones.

VIII.- Dar al personal y a sus familiares por conducto de sus Mandos superiores y de Mandos Medios un trato amable, respetuoso e imparcial y fomentar la cordialidad y buenas relaciones para el mejor desempeño de sus funciones.

IX.- Conceder licencias a sus trabajadores sin menoscabo de sus derechos y antigüedad en los términos de las condiciones generales de trabajo, en los siguientes casos:

a).- Para el desempeño de comisiones sindicales.

b).- Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.

c).- Para desempeñar cargos de elección popular.

d).- A los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales.

e).- Por razones de carácter personal del trabajador.

X.- Promover y proporcionar al trabajador la capacitación para elevar su eficiencia, productividad y calidad en el desempeño del servicio, que propicien al mismo tiempo mejorar sus condiciones de vida y su desarrollo en los términos de estas Condiciones.

XI.- Otorgar los estímulos y recompensas y otros incentivos y beneficios señalados en estas Condiciones que se promuevan por el titular.

XII.- Brindar a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, el apoyo que requieran para el desempeño de sus funciones.

XIII.- Previa solicitud asignar al trabajador labores compatibles con sus posibilidades de desempeño, en caso de incapacidad parcial permanente declarada por la unidad del Medicina del Trabajo del Hospital O'Horan o la institución que se designe por el Poder Ejecutivo.

XIV.- Disponer la reanudación de labores del trabajador una vez que se dicte sentencia absoluta que cause ejecutoria, en el caso de suspensión temporal de los efectos de la designación.

XV.- Proveer en el ámbito de su competencia, el pago de salarios a los Trabajadores cuando hubieren obtenido resolución favorable dictada por autoridad competente en procesos derivados de la aplicación de la Ley de Responsabilidades.

XVI.- Cubrir al Trabajador la indemnización por separación injustificada en el caso de haber optado por esta y pagarle el monto de los salarios caídos y demás prestaciones económicas en términos del laudo definitivo.

XVII.- En cumplimiento del laudo respectivo en todos sus términos, reinstalar al trabajador en el puesto del cual hubiere sido separado o en otro equivalente, en el caso de ocupación, supresión o conversión del que desempeñaba.

XVIII.- Expedir y en su caso certificar oportunamente a los trabajadores dentro de la esfera de su competencia los documentos necesarios para el goce de las prestaciones que otorgue la Ley del ISSTEY.

XIX.- En caso de fallecimiento del trabajador cubrir a los familiares o a quien se haya hecho cargo de los gastos de inhumación, el importe que establezca la Ley por concepto de seguro de defunción.

XX.- Cubrir el deducible de los contratos de seguro, cuando el trabajador en el cumplimiento de sus funciones cause algún daño a un bien asegurado propiedad de la dependencia, siempre que el hecho no derive de la irresponsabilidad negligencia dolo o mala fe.

XXI.- Cumplir las demás obligaciones que le imponen La Ley y estas Condiciones.

Capitulo Segundo

Movimientos de Personal

ARTÍCULO 76.- Los movimientos de personal son todas aquellas modificaciones de puestos o de lugar de adscripción del trabajador por traslados, variación de funciones y demás cambios a que se refieren estas Condiciones.

ARTÍCULO 77.- Para los efectos de estas condiciones y de conformidad con la normatividad aplicable y mediante acuerdo entre los Titulares, el trabajador y el sindicato se podrán realizar los movimientos de personal siguientes:

I.- Cambio de Adscripción: Es el traslado del trabajador dentro de una misma dependencia o de una dependencia del Estado a otra con la conformidad de sus respectivos titulares y la asignación de plaza y puesto en el área receptora.

II.- Cambio de radicación: Es la variación de ubicación física del trabajador a diferente localidad, o sitio de trabajo en una misma unidad administrativa.

III.- Reubicación.- Es la transferencia del trabajador con su plaza y puesto de una dependencia a otra, con la conformidad de los responsables de ambas.

IV.- Cambio de funciones: Es la modificación de la actividad que desempeña el trabajador.

V.- Traslado: Es el cambio de la ubicación física del trabajador a diversos centros laborales, en su caso, con carácter definitivo.

VI.- Permuta: Es el intercambio de dos trabajadores de diferentes Dependencias que tengan el mismo nivel, categoría y sueldos, previa autorización de los titulares de las dependencias involucradas y el Sindicato.

ARTÍCULO 78.- En relación con el artículo anterior, todos los cambios deberán ser notificados al sindicato a fin de que exprese su conformidad o inconformidad en apego a la defensa de los derechos del trabajador, y éste deberá manifestar por escrito su aceptación para su debida procedencia.

ARTÍCULO 79.- El Poder Ejecutivo en coordinación con el Sindicato y atendiendo las necesidades del servicio, debidamente justificado, fundado y motivado, podrá hacer cambios de radicación, de adscripción y de funciones de un trabajador, así como las reubicaciones y reasignaciones de personal. Todo cambio de adscripción o traslado será notificado, por escrito, oportunamente al Sindicato y el trabajador será notificado por lo menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha en que debe presentarse.

Cuando el traslado sea por un período mayor de seis meses. El Gobierno cubrirá los gastos de viaje y transportación de menaje para el trabajador y sus familiares, excepto cuando el traslado hubiere sido solicitado por el trabajador.

ARTICULO 80.- El Gobierno puede disponer el traslado de un trabajador por las siguientes causas:

I.- Por reorganización, o necesidades del servicio debidamente justificadas.

II.- Desaparición de la unidad de Trabajo.

III.- Por fallo del Tribunal, y:

IV.- Por permuta debidamente autorizado.

ARTICULO 81.- En los casos de traslado por más de seis meses, el trabajador deberá presentarse a la nueva unidad de trabajo, para lo cual se le concederán hasta dos días naturales adicionales a aquellos que se necesiten para su transportación contados a partir de la notificación sin perjuicio de cumplir con la obligación de entrega, a que se refiere la fracción XVII del artículo 72 de estas Condiciones.

ARTICULO 82.- El Poder Ejecutivo por conducto de sus dependencias y entidades, podrá llevar a cabo los estudios y análisis que correspondan para hacer constar las conductas relevantes del Trabajador, que ameriten el otorgamiento de estímulos y recompensas.

Capítulo Tercero

Actas Circunstanciadas de Hechos

ARTICULO 83.- En los casos de abandono de empleo o abandono de labores técnicas, o casos urgentes, el Mando Medio o Jefe de Oficina en su caso, se constituirá en el lugar de trabajo del empleado, con dos testigos de asistencia con la intervención del Sindicato; procederá a levantar el acta circunstanciada de hechos, asentando en ella las declaraciones de los testigos a quienes consten los hechos; en su caso, la ausencia del trabajador; los datos concernientes al peligro a que estuvieron sujetos los bienes, salud o vida de las personas; la suspensión o deficiencia del servicio; o bien las fechas en que el trabajador incurrió en repetidas faltas Injustificadas, y, en general datos y pruebas que acrediten la irregularidad que le sea imputable. En todos estos casos deberá estar presente el Representante Sindical y el trabajador para poder alegar lo que su derecho convenga y presentar en el acto las pruebas de que dispongan. El acta será firmada por quienes intervengan y, en caso de que se negaren a hacerlo, se hará constar en su contenido. Respetando siempre en todos los casos los derechos de adecuada defensa, audiencia y debido proceso.

ARTICULO 84.- En caso de fallecimiento de un trabajador, el Mando Medio o Jefe de Oficina en su caso, se constituirá en el lugar de trabajo en donde venía laborándose, a fin de levantar acta circunstanciada, ante la presencia, del representante sindical, de un familiar del occiso debidamente identificado y de los testigos de asistencia, en la que se hará constar el acta de apertura del mobiliario que estuviera a cargo del extinto, debiéndose formular una relación pormenorizada de los documentos y objetos que se encuentren, separando lo que corresponda a la dependencia del Estado de los efectos personales del occiso; respecto de aquellos, quedarán en poder del jefe que intervenga en la diligencia y en cuanto a éstos serán entregados al familiar que intervenga; ambos firmarán el recibo que corresponda. El acta será firmada por quienes en ella intervengan.

ARTICULO 85.- En los casos de accidentes de trabajo, el jefe de Oficina, Mandos Medios, la representación Sindical del Interesado o de sus familiares, intervendrán en la investigación de este tipo de hechos y en su caso, se levantará el acta circunstanciada. La unidad administrativa de adscripción deberá proporcionar la documentación que se requiera en relación al acta levantada.

Capitulo Cuarto

Actas Administrativas

ARTÍCULO 86.- En los casos que ameriten el levantamiento de un acta administrativa, el superior jerárquico del trabajador tendrá la obligación de dar conocimiento al Sindicato, y de acuerdo a la gravedad, procederá a levantar el acta, girando los citatorios correspondientes al Trabajador y al Sindicato, fijando el objeto de la diligencia, fecha, hora y lugar determinados para su celebración. La citación se hará cuando menos con dos días hábiles de anticipación a la fecha señalada, respetando siempre los derechos de adecuada defensa, audiencia y debido proceso.

ARTICULO 87.- En la diligencia a que se refiere el artículo anterior, deberán intervenir los testigos de cargo a quienes les consten los hechos o que proporcionen datos o informes relativos a las irregularidades atribuibles al trabajador, así como los testigos de descargo que el mismo proponga y dos testigos de asistencia que darán fe de lo actuado, así como también quien lleve la representación sindical.

ARTÍCULO 88.- El acta en cada caso, contendrá la expresión de la diligencia que consigna; fecha, hora y lugar; nombre, puesto y acreditación del nombramiento del superior jerárquico del Trabajador que la levanta; nombre, puesto del trabajador y cuando rinda su declaración sus datos generales; los de los testigos de cargo y descargo, así como sus domicilios; las declaraciones a preguntas y respuestas de las autoridades, del interesado o de la representación sindical; también los datos generales de los testigos de asistencia y en su caso el puesto que ocupen.

Se hará previamente una relación pormenorizada de los datos y demás pruebas que existan con relación a los hechos atribuibles al trabajador, en caso de que se agreguen documentos, éstos se harán constar, así como las manifestaciones que con respecto al contenido del acta expongan en las actas, se manifestarán con la mayor fidelidad posible. Al finalizar la diligencia, el acta será firmada por las personas que intervinieron, entregándose copias al trabajador y al representante sindical. Todos los cargos o hechos de que se le acusa al trabajador deben ser siempre debidamente fundados y motivados.

ARTÍCULO 89.-La inasistencia del trabajador o de la representación sindical debidamente notificada personalmente no suspende la diligencia. En su caso, deberá constar en ella tal circunstancia, agregándole los acuses de recibo correspondientes a la cedula de notificación que les fue entregada.

En el supuesto de que el trabajador no se presente a la actuación y justifique a criterio de la dependencia la causa que motivo su inasistencia, podrá ser citado y notificado nuevamente.

La cedula de notificación deberá contener fecha y hora de la diligencia, el domicilio o el lugar de adscripción donde se notifique al trabajador y anexos los acuerdos o resoluciones y cargos o hechos de que se le acusa debidamente fundados y motivados.

ARTICULO 90.- Concluida el acta administrativa se procederá a su envío conjuntamente con todas las pruebas que se hubieren aportado a El Tribunal, a fin de que proceda de acuerdo con sus facultades.

ARTÍCULO 91.-El Sindicato podrá intervenir en defensa de sus agremiados mediante gestiones que haga ante el Tribunal a través de los medios legales correspondientes a fin de coadyuvar con el trabajador en la presentación de pruebas, alegatos y los demás elementos necesarios en defensa de su agremiado y representarlo y patrocinarlo ante las autoridades del Trabajo cuando les fuere solicitado

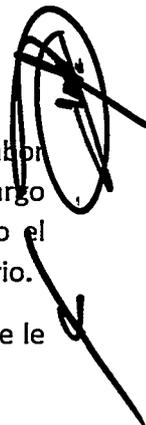
Capitulo Quinto

Estímulos y Recompensas.

ARTÍCULO 92.- El desempeño honesto, eficiente y oportuno, así como los servicios relevantes del trabajador en el desarrollo de sus funciones, ameritan el reconocimiento del Poder Ejecutivo por el esfuerzo personal que representan y de la satisfacción del deber cumplido constituyen un ejemplo que contribuye a fomentar la vocación de servicio y la identidad con la institución y sus programas

ARTÍCULO 93.- El Poder Ejecutivo otorgará a sus trabajadores distinguidos los siguientes estímulos:

- I.- Constancia de mejor empleado.
- II.- Días de descanso extraordinario.
- III.- Derecho preferencial en las promociones escalafonarias por capacitación.
- IV.- Al cumplir diez años de servicio y de manera subsecuente por cada cinco años de labor ininterrumpida, el trabajador recibirá un reconocimiento económico de mil pesos por año a cargo del Poder Ejecutivo, pagadero el veinticinco de abril del año siguiente de haber cumplido el múltiplo de cinco. El reconocimiento económico se incrementará a razón del índice inflacionario.
- V.- Cuando un trabajador sea solicitado para el desempeño de alguna comisión sindical no se le afectara en su puntualidad y asistencia.



ARTÍCULO 94.- La constancia de mejor empleado es un documento que se entrega por su desempeño sobresaliente.

ARTÍCULO 95.- Gratificación en efectivo, es la cantidad en numerario que el Poder Ejecutivo otorga como reconocimiento a los trabajadores con sujeción a lo dispuesto en estas condiciones, las normas internas y las disposiciones que establezca para la evaluación. La asistencia asidua y el cumplimiento eficiente del trabajador.

ARTÍCULO 96.- El trabajador se hará acreedor a la distinción de EL MEJOR EMPLEADO en los siguientes casos:

I.- El cumplimiento honesto y eficiente de sus funciones con la productividad y calidad previstas en las normas internas en su caso, en la que establezcan para la evaluación del desempeño.

II.- El desempeño laboral en el ejercicio de Enero a Diciembre inclusive, del año anterior, sin que se le hubiese impuesto sanción alguna ni haber incurrido en la falta injustificada de sus labores.

III.- La participación y apoyo en acciones tendientes a preservar la vida, la integridad de las personas o la existencia del centro de trabajo, así como la defensa de los intereses de la dependencia.

IV.- Por su reconocido desempeño y creatividad en las tareas que se le encomienden.

V.- Por las propuestas que presente a su superior jerárquico con el ánimo de hacer más eficiente las funciones de su área.

ARTÍCULO 97.- Los períodos de descanso extraordinario lo determinará la unidad administrativa correspondiente en coordinación con el Sindicato, sin perjuicio de las vacaciones y descansos a que se refieren estas condiciones; se concederán al trabajador por su desempeño relevante y consisten en el disfrute de diez días hábiles, los cuales se determinarán de conformidad con lo previsto en las normas internas y en las que se establezcan para la evaluación de la productividad, calidad y desempeño laboral. La constancia en la asistencia y cumplimiento eficiente, se considerará para éstos propósitos.

ARTÍCULO 98.- El trabajador que recibe capacitación obligatoria o por propia iniciativa, sin perjuicio de los apoyos que le brinde el Poder Ejecutivo para estos propósitos tiene derecho preferencial para las promociones escalafonarias

ARTICULOS 99.- Por el desempeño de servicios relevantes en el desarrollo de sus funciones el Trabajador que se haga acreedor a la premiación de "EL MEJOR EMPLEADO", le será entregada su constancia por el Titular del Poder Ejecutivo o su representante en la ceremonia conmemorativa del veinticinco de abril de cada año denominada; Día del Servidor Público.

Capítulo Sexto

Prestaciones Económicas

ARTÍCULO 100.- El Poder Ejecutivo proporcionará las prestaciones económicas a sus trabajadores, las que tendrán el carácter de obligatorias de acuerdo con lo establecido en la Ley del ISSTEY y son las siguientes

- 1.- Seguro de prestaciones médicas.
- 2.- Seguro de cesantía o separación.
- 3.- Seguro de fallecimiento.
- 4.- Seguro de prestaciones sociales

1564

5.- Préstamos.

6.- Jubilaciones y pensiones.

**TÍTULO QUINTO
DE LAS SANCIONES**

Capítulo Primero

Medidas Disciplinarias

ARTÍCULO 101.- La medida disciplinaria, es el acto de autoridad debidamente fundado y motivado que aplica el Poder Ejecutivo a través de sus órganos competentes, cuando el trabajador incurra en conductas irregulares previstas en la Ley o en estas condiciones, darán lugar a las siguientes medidas:

I.- Nota de mala conducta.

II.- Amonestación privada por escrito.

III.- Suspensión de funciones.

Las faltas o reincidencias en que incurran los trabajadores que no tengan sanción expresamente establecida en estas condiciones generales darán lugar a la que determine el titular de la dependencia tomando en cuenta la opinión del Sindicato, para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores de entre las consideradas en este artículo según su gravedad y las circunstancias en que incurra en cada caso.

ARTÍCULO 102.- La amonestación privada por escrito, es la medida que se impone al trabajador por no cumplir con las disposiciones prohibitivas establecidas en estas condiciones y se hará por conducto de los titulares de la dependencia o entidad de su adscripción, la que deberá ser notificada conteniendo las causas que le dieron lugar, previo otorgamiento del derecho de audiencia para su debida defensa.

ARTÍCULO 103.- La suspensión de funciones es la medida que se impone al trabajador por no cumplir con las disposiciones prohibitivas en estas condiciones e implica que éste deje de laborar y percibir las remuneraciones correspondientes a los días de su aplicación.

ARTÍCULO 104.- Las medidas disciplinarias establecidas en estas condiciones, se aplicarán en los siguientes supuestos:

I.- Procederá amonestación privada por escrito, en los casos en que el trabajador no cumpla con las obligaciones previstas por el artículo 72 fracciones I,VIII,IX,X,XIII o cometa cualquiera de los actos prohibidos a que se refiere el artículo 73 fracciones VII y IX ambos de estas condiciones.

II.- Se aplicará suspensión de funciones hasta por cinco días en los siguientes supuestos:

A).- Cuando el Trabajador haya sido amonestado dos veces en un año.

B).- Cuando acumule cuatro faltas injustificadas en un trimestre.

C).- Incurra reiteradamente en las conductas prohibidas para los trabajadores de estas Condiciones.

ARTÍCULO 105.- El período de suspensión se fijará por la dependencia de adscripción del trabajador, de acuerdo con la gravedad de cada caso y con la opinión de la unidad administrativa y del Sindicato. En el caso de reincidencia probada en las conductas prohibidas de estas condiciones, se dejará sin efecto el nombramiento.

Las medidas disciplinarias que se impongan a los trabajadores de conformidad a estas condiciones podrán ser objetadas por los mismos o a solicitud de éstos, por la representación sindical dentro del término de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que le hayan sido comunicadas por escrito. La resolución que se dicte tendrá efectos definitivos en el orden interno y se hará del conocimiento de la representación sindical. Las objeciones deberán ser resueltas en un plazo de treinta días hábiles. Sin perjuicio de la parte afectada para que haga uso de sus derechos.

Capítulo Segundo

Suspensión de los efectos del Nombramiento

ARTÍCULO 106.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal del Nombramiento

I.- La prisión preventiva del trabajador o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa

II.- Cuando apareciere alguna irregularidad en la gestión de trabajadores que tengan encomendados el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

ARTICULO 107.- La suspensión de los efectos del nombramiento derivado de la fracción I del artículo anterior será en sueldos y funciones, observándose lo siguiente: Se suspenderán los sueldos desde el primer día de prisión preventiva y una vez obtenida la libertad, el trabajador deberá reintegrarse a sus labores reanudándose el pago de sus sueldos a partir de la fecha de su reingreso.

Capítulo Tercero

Terminación de los efectos del Nombramiento

ARTÍCULO 108.- El nombramiento dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el titular de la Dependencia, por las causas que señala La Ley en los siguientes términos:

I.- La renuncia del trabajador formulada por escrito ante el servidor público superior de mandos medios de su unidad de adscripción la cual, en caso de aceptación surtirá efectos de la fecha de presentación, en la que el propio interesado señale o en la que determine la autoridad de común acuerdo con el trabajador.

La renuncia no exime al trabajador de cumplir con la obligación a que se refieren estas condiciones respecto de la entrega recepción.

II.- Por terminación de contrato u obra.

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

IV.- Por resolución del Tribunal en los casos siguientes:

a).- Cuando el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra su jefe o compañeros o contra familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

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

c).- Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primarias y demás objetos relacionados con el trabajo.

d).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

g).- Por desobedecer y sin justificación, las ordenes que reciba de sus superiores.

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

i).- Por falta comprobada de cumplimiento a estas condiciones.

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

k).- Cuando el trabajador incurra en una conducta contraria a sus obligaciones, con el propósito de obtener un beneficio o satisfacción personal en perjuicio del Poder Ejecutivo.

1567

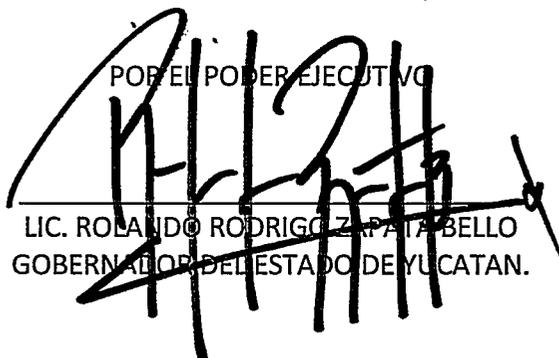
TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- Las presentes condiciones surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se derogan todas las disposiciones reglamentarias que contravengan a estas condiciones generales de trabajo.

Mérida, Yucatán a 8 de junio de 2018.

POR EL PODER EJECUTIVO



LIC. ROLANDO RODRIGUEZ ZAPATA BELLO
GOBERNADOR DEL ESTADO DE YUCATAN.

POR EL SINDICATO



JERVIS ARSENIÓ GARCÍA VAZQUEZ
SECRETARIO GENERAL DEL S.T.S.P.E.I.D.Y