

# **ESTATUTO JURÍDICO PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE CARÁCTER ESTATAL.**

## **TÍTULO PRIMERO**

### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1o.- La presente Ley es de observancia general para todas las Autoridades y Funcionarios integrantes de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, Municipios e Instituciones Descentralizadas de carácter estatal del Estado de Nayarit, y para los trabajadores al servicio de unos y otras. Para los efectos de esta Ley se denominará a los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas "ENTIDADES PUBLICAS".

ARTÍCULO 2o.- Trabajador al Servicio del Estado es toda persona que presta a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial; así como a los Municipios del Estado de Nayarit e Instituciones Descentralizadas de carácter estatal un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales.

ARTÍCULO 3o.- La relación jurídica del trabajo reconocida por esta Ley, se entiende establecida para todos los efectos legales, entre el Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de carácter estatal y el trabajador a través de su sección, sindicato, federaciones y confederaciones.

ARTÍCULO 4o.- Para los efectos de esta Ley, los trabajadores al servicio del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas, se dividen en dos grupos:

I. Trabajadores de Base; y

II. Trabajadores de Confianza.

ARTÍCULO 5o.- Son trabajadores de confianza:

I. Aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requieran la aprobación expresa de los Titulares del Poder Ejecutivo, Judicial, Municipios e Instituciones Descentralizadas.

En el Poder Legislativo, los nombrados por la Comisión Permanente del Congreso del Estado.

La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto son funciones de confianza las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos particulares del Titular de las Entidades Públicas.

II. En el Poder Legislativo: el Oficial Mayor, Asesores, Contador Mayor de Hacienda, Auditor, Contador Fiscal, Contadores Fiscales Visitadores, Encargados del Archivo y de la Biblioteca.

III. En el Poder Ejecutivo: el Secretario Particular del Gobernador, los empleados de la Secretaría Particular, los Ayudantes del Gobernador, los choferes al servicio personal del Gobernador, el personal de Promoción del Gobierno del Estado en la ciudad de México; en la Dirección de Relaciones Públicas el Director General, el Encargado de las Oficinas de Prensa, el Encargado de Acción Cívica y Social en la Dirección General de Gobernación, el Director General, el jefe de la Oficina Auxiliar, el Asesor Jurídico, los Auxiliares, el Encargado de la Oficina de Pasaportes, el Jefe del Departamento del Trabajo y los Inspectores, Procurador y Subprocurador de la Defensa del Trabajo, el Presidente y Secretario de las Salas Uno, Dos y de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, el Secretario y Vocal Representante del Gobierno del Estado ante la Comisión Agraria Mixta, el Administrador, el Auxiliar Administrativo, Jefe de Talleres, Jefe de Celadores y los Celadores del Centro de Rehabilitación Social Venustiano Carranza ; en la Dirección General de Administración el Director General, Jefe de la Oficina Auxiliar, Jefe del Departamento de Personal, Jefe de Archivo, Jefe del Departamento de Proveduría, Jefes de los Talleres Gráficos del Estado, el encargado del Centro de Copiado, Jefe de Intendencias; en la Dirección General de Obras Públicas, el Director General, el Secretario Auxiliar, Asesor Técnico, Encargado de Sección de Arquitectura, Auxiliar Administrativo, Encargado de Construcción y Administración y Encargado de Control de Personal; en la Dirección General de Hacienda, el Director General, Jefe del Departamento de Ingresos, Jefe de la Oficina de Rezagos, Jefe y Auxiliar Técnico del Departamento de Egresos, Recaudadores y Colectores de Rentas, Cajero, Jefe, Inspectores, y Agentes de Inspección Fiscal, Jefe de Catastro, Jefe del Registro Público de la Propiedad, Jefe de Ingresos Mercantiles, Jefe del Impuesto sobre la Renta a Causantes Menores, Jefe y Auxiliares Técnicos de Unidad de Coordinación, Contador Jefe del Departamento de Control, Jefe de Sistemas y Métodos, así como el Programador Analista y el Auxiliar de Programador del mismo Departamento, Jefe de Programador y operadores del Departamento de Procesamiento de Datos, Jefe, Auxiliar Técnico y Auxiliar Administrativo de Estudios Hacendarios; en la Dirección General de Promoción y Desarrollo Rural, el Director General, Vocales Ejecutivos y Secretarios de las Comisiones de Planeación Regional en las Zonas Sur, Centro y Norte del Estado, el Vocal Administrador de la Junta Administradora y Vigilancia de Sistemas Rurales de Agua Potable, el Vocal del Fomento de Artesanías; en la Dirección General de Promoción y Desarrollo, el Director General, Jefe de la Oficina Auxiliar, Asesor Técnico, Jefe del Departamento de Turismo, Jefe de Industria y Comercio, Jefe de Agricultura, Ganadería, y Bosques Inspectores y Supervisores, de Ganadería, Jefe de Minería y Pesca, Jefe de Estadísticas, en la Procuraduría General de Justicia, el Procurador y Subprocurador, Agentes del Ministerio Público, Jefe del Departamento de Seguridad Pública, Secretario Auxiliar, Jefe de la Policía Judicial, Comandante, Oficiales, Cabos y Agentes, Jefe y Subjefe de la Policía de Tránsito, Jefe de Peritos y Peritos, Inspector, Comandante de Educación Vial, Jefe de Circulación, Comandantes Operativos, Delegados, Oficiales Patrulleros, Motociclistas, y Agentes de Tránsito así

como el Mecánico; el Director General, de Educación y Cultura, el Director General, Jefe del Departamento Escolar y el Jefe de Educación Física.

IV. En el Poder Judicial: el Secretario de Acuerdos del Supremo Tribunal de Justicia, Jueces de Primera Instancia, Menores y de Paz, Secretarios de los Juzgados de Primera Instancia y Menores y Médicos Legistas.

V. En el Instituto Judicial de Protección a la Infancia los miembros del Patronato, el Director, el Subdirector y Ayudantes.

VI. En los Municipios: los Secretarios, Tesoreros, Oficiales Mayores, Fiscales, Cuerpo de Policía y de Bomberos, Jefe de Servicio de Limpia, Jefe de Parques, Jardines y alumbrados, Jefes de Obras Públicas, Jefe de Licencias y Director del Registro Civil.

ARTÍCULO 6o.- Son Trabajadores de Base:

Los no incluidos en la enumeración anterior, después de seis meses de servicio, sin notas desfavorables en su expediente y por ello serán inamovibles. Cuando se trate de plazas de nueva creación, la clasificación que corresponda a un trabajador será determinada por la disposición legal que la establezca

ARTÍCULO 7o.- Esta Ley sólo regirá las relaciones entre los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de carácter estatal de Nayarit, y los trabajadores de base. Los empleados de confianza no quedan comprendidos en ella.

ARTÍCULO 8o.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte del Sindicato de Trabajadores de Servicio del Estado y Municipios, ni participar como representantes del mismo en la integración de los organismo que deban formarse conforme las disposiciones de esta Ley.

ARTÍCULO 9o.- En ningún caso serán renunciables los derechos y las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores.

ARTÍCULO 10.- Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y de preferencia nayaritas.

ARTÍCULO 11.- Las actuaciones y certificaciones que fueran necesario practicar o expedir, con motivo de la aplicación de esta Ley no causarán impuestos.

ARTÍCULO 12.- Los casos no previstos en la presente Ley o en sus Reglamentos, se resolverán de acuerdo a los principios generales de Justicia Social derivados del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, o bien, conforme a las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, la Jurisprudencia, los tratados, los principios generales de derecho y en su defecto, se recurrirá a la costumbre o a la equidad.

ARTÍCULO 13.- Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados de conformidad con los dispuestos por el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de su vigencia.

ARTÍCULO 14.- En la interpretación de las normas de trabajo se deberá de tomar en cuenta que éstas tienden a conseguir la justicia social y que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo ofrezca y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador.

## **TÍTULO SEGUNDO**

### **CAPÍTULO I**

#### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS TITULARES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS**

ARTÍCULO 15.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud del nombramiento expedido por el Funcionario facultando para hacerlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales para obra determinada o por tiempo fijo, en cuyo caso el nombramiento podrá ser sustituido por la lista de raya correspondiente.

ARTÍCULO 16.- Los menores de edad que tengan más de dieciséis años, tendrán capacidad legal para prestar sus servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente Ley.

ARTÍCULO 17.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando lo admitieren expresamente, las que estipulan:

I. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley.

II. Las labores peligrosas o insalubres para mujeres y las peligrosas o insalubres y nocturnas para menores de dieciocho años.

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa, dada la índoles del trabajo a juicio del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

IV. Horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y menores de dieciséis años.

V. Un salario inferior al mínimo establecido.

VI. Un plazo mayor de una quincena para el pago de los salarios a los empleados.

VII. Un salario que no sea remunerador a juicio del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

VIII. Retener el salario por concepto de multa.

Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajos.

ARTÍCULO 18.- Los nombramientos de los trabajadores deberán contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.

II. Los servicios que deben presentarse, se determinarán con la mayor precisión posibles.

III. Carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra de terminada.

IV. La duración de la jornada de trabajo.

V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y

VI. El lugar en que prestará sus servicios.

ARTÍCULO 19.- En ningún caso se podrá ordenar el cambio de los trabajadores sin previa justificación de las necesidades del trabajo o de la conducta del trabajador.

En caso de que un trabajador sea trasladado de una población a otra, la entidad pública en que preste su servicios tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje, excepto si el traslado se debe a sanción que le fuere impuesta o a solicitud suya.

En el primer caso, si el traslado es por un periodo mayor de seis meses, el trabajador también tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que originen el transporte de menaje para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendente o descendente o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica.

Las obligaciones enumeradas en los dos párrafos anteriores no subsistirán cuando el traslado se deba a incompetencia del trabajador o como sanción por falta cometida por él mismo.

ARTÍCULO 20.- Cuando el traslado de un trabajador se haga en atención a sus buenos servicios y con el fin de mejorarlo, si en este caso no le conviene dicho cambio podrá renunciar a la remoción hecha en su favor y conservar su empleo anterior.

ARTÍCULO 21.- En ningún caso el cambio de Funcionarios de las entidades públicas modificará la situación de los trabajadores de base, esto es, que no se afectarán los derechos de los mismos

## **CAPÍTULO II DE LAS HORAS DE TRABAJO, DESCANSO, VACACIONES Y LICENCIAS**

ARTÍCULO 22.- Para los efectos de la presente Ley, se considera trabajo diurno, el comprendido entre las seis y las veinte horas; y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

ARTÍCULO 23.- La jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el período nocturno, sea menor de tres horas y media pues en caso contrario, se computará como jornada nocturna; la duración

máxima de la jornada mixta, será de cuatro horas y media para oficinistas y seis horas y media para trabajadores manuales.

ARTÍCULO 24.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo, no podrá exceder de seis horas para oficinistas y de ocho horas para los trabajadores manuales, la que se realizará de lunes a viernes.

ARTÍCULO 25.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebrantos en su salud.

ARTÍCULO 26.- Cuando por circunstancias especiales deba aumentarse la jornada estipulada, ésta será considerada como extraordinaria y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

ARTÍCULO 27.- Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

ARTÍCULO 28.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde preste sus servicios durante las horas de reposo o de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 29.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga a la entidad a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada estipulada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

ARTÍCULO 30.- Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro.

ARTÍCULO 31.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que los dos días de descanso en la semana, sean el sábado y domingo.

Los trabajadores que presten sus servicios ordinariamente el sábado y domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento por los menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

ARTÍCULO 32.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

ARTÍCULO 33.- Serán días de descanso obligatorio; el 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo 13 y 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y los demás que concede el Ejecutivo.

ARTÍCULO 34.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso. Si se quebranta esta disposición, las entidades públicas pagarán al trabajador independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

ARTÍCULO 35.- Los trabajadores que tengan más de 6 meses consecutivos de servicio, disfrutarán se 2 períodos anuales de vacaciones, de 10 días laborales cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, Para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

ARTÍCULO 36.- Los trabajadores tendrán derechos a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de las vacaciones.

ARTÍCULO 37.- Las vacaciones no podrán compensarse con remuneración; si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

ARTÍCULO 38.- Durante las horas de jornada legal y cuando así lo disponga el titular de la dependencia respectiva, los trabajadores tendrán obligación de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con su aptitudes, EDAD Y CONDICIÓN DE SALUD.

ARTÍCULO 39.- Las licencias a los trabajadores para separarse de sus funciones, se clasifican de la siguiente manera: económica, voluntarias y necesarias.

ARTÍCULO 40.- Las licencias económicas serán con goce de sueldo hasta por tres días y por tres veces al año, siempre que no sean consecutivas.

ARTÍCULO 41.- Son licencias voluntarias las que solicitan los trabajadores para la atención de asuntos particulares y éstas deberán concederse hasta por seis meses sin goce de sueldo, en caso especial y a juicio del Titular, se podrán conceder con goce de sueldo hasta por tres meses.

ARTÍCULO 42.- Son licencias necesarias:

I. Las que deban concederse para el desempeño de comisiones oficiales y sindicales, serán como lo marquen las normas de la costumbre o los convenios hasta hoy existentes y que en lo futuro se den entre los sindicatos y las entidades.

II. Cuando la licencia sea para el desempeño de un cargo de elección popular o de nombramientos, ésta será por el tiempo que dure el ejercicio del cargo o comisión, sin goce de sueldo.

En ambos casos el tiempo se computará como efectivo para el escalafón.

### **CAPÍTULO III DE LOS RIEGOS PROFESIONALES Y DE LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES**

ARTÍCULO 43.- Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 44.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales que los imposibilite para el desempeño de su trabajo, disfrutarán de licencias con goce de sueldo para no concurrir a sus labores por el tiempo que juzgue necesarios el médico de la Institución Oficial correspondiente

## **CAPÍTULO IV DE LOS SALARIOS**

ARTÍCULO 45.- Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuotas diarias, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especial y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo.

ARTÍCULO 46.- El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores de base será fijado en los presupuesto de egresos respectivos, previo estudio, hecho con una representación sindical.

ARTÍCULO 47.- La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior, no podrá ser disminuida durante la vigencia de los presupuestos de egresos correspondientes.

ARTÍCULO 48.- En ningún caso los trabajadores percibirán un salario inferior al mínimo general y profesional, según el caso, fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimo, a la zona de Nayarit.

ARTÍCULO 49.- La uniformidad de los salarios correspondientes a las distintas categorías de trabajadores será fija, pero para compensar las diferencias que resulten del costo medio de la vida en diversas zonas económicas del Estado, se crearán partidas destinadas al pago de los sobre sueldos, determinándose previamente las zonas en que deban cubrirse y que serán iguales para cada categoría.

ARTÍCULO 50.- Se crearán partidas específicas denominadas "COMPENSACIONES" que se destinarán a cubrir a los trabajadores, cantidades que se agregarán a cubrir a sus sueldo presupuestado y sobresueldo, cuyo otorgamiento por parte de las entidades, será discrecional en cuanto a su monto y duración, de acuerdo con los trabajos extraordinarios inherentes a su cargo.

ARTÍCULO 51.- Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten su servicios y se harán en moneda del curso legal o en cheque.

ARTÍCULO 52.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

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

ARTÍCULO 53.- Los plazos para el pago de los salarios nunca podrán ser mayores de quince días.

ARTÍCULO 54.- Para determinar el monto de las indemnizaciones, pensiones o jubilaciones que deban pagarse a los trabajadores o a sus familiares, se tomará como base el salario correspondientes al día en que nazca el derecho a percibirlos incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 45 de esta Ley.

ARTÍCULO 55.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, cuando se trate.

I. De deudas contraídas con las entidades, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados.

II. Del cobro de cuotas sindicales, ordinarias o extraordinarias, cuotas de defunción o aportación de fondos para la constitución de cooperativas, caja de ahorros y primas de seguro de vida, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente de una manera expresa, su conformidad.

III. De descuentos ordenados por la Dirección General de Pensiones y Compensaciones Civiles en el Estado, por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (I. S. S. S. T. E.O del Instituto Mexicano del Seguro Social ( I. M. S. S. ) con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores.

IV. De los descuentos ordenados por la Autoridad Judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador, y

V. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en Institución de crédito autorizada para el efecto. El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe de salario total, excepto en los casos a que se refiere la fracción IV de este artículo.

ARTÍCULO 56.- La horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un cien por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinarias.

ARTÍCULO 57.- El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, fuera de lo establecido en el artículo 55, fracciones IV y V de esta Ley.

ARTÍCULO 58.- Es nula la cesión de salarios a favor de tercera persona.

## **CAPÍTULO V DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO, AYUNTAMIENTOS E INSTITUCIONES DECENTRALIZADOS CON SUS TRABAJADORES CONSIDERADAS INDIVIDUALMENTE**

ARTÍCULO 59.- Son obligaciones de las autoridades a que se refiere el artículo 1o. de esta Ley.

I. Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, de aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, a los que con anterioridad hubieren prestado satisfactoriamente sus servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las entidades se formarán los escalafones de acuerdo con lo que establecen las bases en el Título Tercero de esta Ley.

Los funcionarios de las entidades respectivas nombrarán y removerán libremente a los empleados de confianza.

Un trabajador de base podrá ser ascendido a un puesto de confianza; pero en todo caso, mientras conserve esa categoría quedarán en suspenso las prerrogativas que tuviere conforme a esta Ley, así como los vínculos con el Sindicato al cual perteneciere. El empleado que como consecuencia de un ascenso de esta naturaleza sea designado para ocupar la vacante correspondiente, una vez corrido el escalafón respectivo, tendrá el carácter de trabajador provisional de tal modo, que, si el trabajador ascendido a un puesto de confianza vuelve a ocupar el de base del que hubiera sido removido, lo que constituirá un derecho para él, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional dejará de prestar sus servicios a las entidades sin reportar responsabilidad alguna para éstas. Las vacantes que ocurran dentro de las entidades se pondrán desde luego en conocimientos del sindicato correspondientes, para que éste a su vez lo comunique a todos los trabajadores de grado inmediato inferior para que actúen conforme a sus derechos según convenga.

II. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general.

III. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derechos a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.

IV. De acuerdo con la partida del presupuesto de egresos correspondientes que se haya fijado para el efecto, cubrir las indemnizaciones, por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella, asimismo pagar los salarios caídos en los términos del laudo definitivo o de la Ley de la materia.

V. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.

VI. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidas en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalarias, 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 por treinta años de servicio acumulativo con salario íntegro, nunca menor al mínimo señalado por la Comisión Nacional de Salarios y pensión por invalidez, vejez, o muerte en los términos que establece la Ley de Pensiones y Jubilaciones del (I.S.S.S.T.E.).

d) Los trabajadores tendrán derecho a un seguro de vida en caso de muerte. La entidad cubrirá los gastos de marcha e indemnización a los familiares, equivalente a tres meses de salario.

e) Asistencia médica y medicina para los familiares del trabajador en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o del Instituto Mexicano del Seguro Social.

f) Establecimiento de centro vacacionales y recuperación de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

g) Establecimiento de escuelas de administración públicas en la que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascenso conforme al escalafón y procurar el mantenimiento y superación de sus aptitudes profesionales.

h) Concesión de becas a los trabajadores de base a razón de un beca por cada cincuenta trabajadores de la entidad de que se trate o fracción mayor de treinta para especialidades sobre materia netamente relacionada con la administración pública.

i) El establecimiento en cada entidad de un biblioteca especializada que estará al servicio de los empleados y familiares de los mismos.

VII. Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas; sea directamente o a través de las Instituciones creadas para resolver el problema habitacional.

VIII. Conceder licencias con goce de sueldo a los trabajadores para el desempeño de las comisiones sindicales que se les confieran y sin goce de sueldo cuando sean promovido temporalmente del ejercicio de esas comisiones o como funcionarios de elección popular.

Las licencias que se concedan en los términos del párrafo anterior se computarán como tiempo efectivo de servicio dentro del escalafón.

IX. Hacer las deducciones en los salarios que soliciten los sindicatos, siempre que se ajusten a los términos a que se refiere esta Ley.

X. Contribuir con los sindicatos para la promoción de actividades cívicas, deportivas y culturales en beneficio de los propios trabajadores y de sus familias.

XI. Otorgar a los trabajadores medalla de oro, por servicio y perseverancia al cumplir 25 años de servicio ininterrumpido, ascendiéndoseles una categoría más dentro del escalafón en la entidad correspondiente y una compensación en su sueldo conforme lo acuerde la autoridad respectiva.

XII. Determinar las condiciones generales de trabajo en cada período de Gobierno, expidiendo los reglamentos correspondientes, con intervención de los sindicatos, mientras estos reglamentos no se expidan, se entenderán vigentes las disposiciones legales anteriores.

ARTÍCULO 60.- Queda prohibido a los funcionarios de las entidades:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad.
- II. Intervenir en cualquier forma en el régimen Interno del sindicato.
- III. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que le otorgan las Leyes, y
- IV. Hacer propaganda política o religiosa dentro de las dependencias.

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

ARTÍCULO 61.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las Leyes y Reglamentos respectivos.
- II. Observar buenas costumbres durante el servicio.
- III. Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales del trabajo.
- IV. Guardar el sigilo correspondiente en los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- V. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- VI. Asistir puntualmente a sus labores.
- VII. Sustraerse de toda clase de propaganda religiosa o política dentro de los edificios o lugares de trabajo
- VIII. Asistir a los Institutos de Capacitación para mejorar su preparación y eficiencias.
- IX. Cuidar los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, útiles, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

## **CAPÍTULO VI DE LA SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO 62.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

I. La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.

II. - La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la entidad o de los intereses de las entidades públicas, tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél.

IV. El arresto impuesto por la autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto por delitos contra la sociedad, de las entidades públicas o contra las buenas costumbres, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje determina que debe tener lugar el cese del empleado.

V. Los trabajadores que tengan encomendados el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el Titular de las entidades respectivas, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión en tanto se efectúa la investigación sobre el caso.

## **CAPÍTULO VII DE LA TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO 63.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa, en tal virtud, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las entidades públicas por las siguientes causas.

I. Por renuncia, por abandono de empleo o por repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinarias o de equipo, a la atención de personas que pongan en peligro, esos bienes o que cause la suspensión o deficiencia de un servicio, que pongan en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajos aplicables a las entidades públicas respectivas.

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

III. Por muerte del trabajador.

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

V. Por disposiciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador incurriere en falta de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratos contra su jefes o compañeros, o contra los familiares de uno y otros, ya se a dentro o fuera de las horas de servicios.
- b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materia prima 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 de la dependencia, oficina o taller donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.
- g) Por desobedecer reiteradamente sin mediar justificación alguna, las órdenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de alguna droga enervante.
- i) Por incumplimiento reiterado a las condiciones generales del trabajo de la entidad pública respectiva.
- j) Por prisión de más de dos años por delito intencional que sea el resultado de una sentencia ejecutoria

En los casos a que se refiere esta fracción, el trabajador que diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser desde luego suspendido en su trabajo, si con ello estuviere conforme el sindicato, pero si no fuere así, el Titular respectivo podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquella en que estuviere presentando sus servicios hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si el Tribunal resuelve que fue justificado el cese, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

## **TÍTULO TERCERO**

### **CAPÍTULO I DEL ESCALAFON**

ARTÍCULO 64.- Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada entidad pública conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y a autorizar las permutas correspondientes.

ARTÍCULO 65.- Tienen derecho a participar en los concursos y exámenes de oposición para hacer posible su ascenso, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

ARTÍCULO 66.- En cada entidad pública se expedirá un reglamento de escalafón conforme a las bases establecidas en este título, el cual se formulará de común acuerdo, por el Titular y el Sindicato respectivo.

ARTÍCULO 67.- Son factores escalafonarios:

I. Los conocimientos.

II. La aptitud.

III. La antigüedad, y

IV. La disciplina y puntualidad.

Se entiende:

a) POR CONOCIMIENTOS: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren

el desempeño de su trabajo.

b) POR APTITUD: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la e

eficiencia para efectuar una actividad determinada.

c) POR ANTIGÜEDAD: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondientes.

ARTÍCULO 68.- Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que hayan demostrado mayores derechos en la evaluación y calificación de los factores escalafonarios. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que acredite mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma entidad pública.

ARTÍCULO 69.- Los factores escalafonarios se clasificarán mediante sistemas adecuados para su evaluación que señalen los reglamentarios.

ARTÍCULO 70.- El personal de cada entidad será clasificado, según sus categorías consignadas en sus respectivos presupuestos de egresos y que técnicamente se hayan elaborados.

ARTÍCULO 71.- En cada entidad pública funcionará una comisión mixta de escalafón, integrada por igual número de representantes de Titular y del Sindicato correspondiente, de conformidad con las necesidades de la misma entidad, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate, si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en un término que no excederá de diez días y de una lista de tres candidatos que las partes en conflictos le propongan.

ARTÍCULO 72.- Los titulares de las entidades públicas proporcionarán a las comisiones mixtas de escalafón, los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento.

ARTÍCULO 73.- Las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones Mixtas de Escalafón y de sus organismo auxiliares en su caso, quedarán especificados en los reglamentos y convenios sin contravenir lo preceptuado en esta Ley.

## **CAPÍTULO II DE LA COMISION DE ESCALAFON**

ARTÍCULO 74.- Los Titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón las vacantes que se presenten dentro de los diez día siguientes en que se dicte le aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base.

ARTÍCULO 75.- Al tener conocimiento de las vacantes, la Comisión Mixta de Escalafón procederá desde luego a hacer los movimientos correspondientes, entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, en caso de inconformidad, se procederá a convocar desde luego a un concurso mediante circulares que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo correspondientes.

ARTÍCULO 76.- Las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitud de participación en los exámenes de oposición y demás datos que determinen los reglamentos respectivos.

ARTÍCULO 77.- En los concursos las Comisiones verificarán las pruebas a que se sometan los concursantes y a calificar los factores escalafonarios, tomando en consideración los documentos, constancias o hechos que los comprueben, de acuerdo con la valuación fijada en los reglamentos.

ARTÍCULO 78.- La vacante se otorgará al trabajador que habiendo aprobado de acuerdo con el reglamento respectivo obtenga la mejor calificación o puntuación.

ARTÍCULO 79.- Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses, no se moverá el escalafón; el Sindicato de acuerdo con e titular de la entidad correspondientes, nombrarán a la persona o personas que llenen los requisitos necesarios para cubrir dichas vacantes.

ARTÍCULO 80.- Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón; pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresare al servicio automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador

provisional de la última categoría correspondientes, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el Titular.

ARTÍCULO 81.- Las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencia sin sueldo otorgadas a un trabajador de base para desempeñar puestos de confianza, comisiones sindicales o cargos de elección popular.

ARTÍCULO 82.- El procedimiento para resolver las permutas de empleo, así como las inconformidades de los trabajadores afectados por trámites o movimientos escalafonarios, será previsto en los reglamentos

## **TÍTULO CUARTO**

### **CAPÍTULO I**

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

ARTÍCULO 83.- Los Sindicatos son Asociaciones de Trabajadores constituídos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

ARTÍCULO 84.- Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del Sindicato correspondiente.

ARTÍCULO 85.- Para que se constituya un Sindicato se requiere que lo formen veinte trabajadores o más y que no exista otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros.

ARTÍCULO 86.- El Sindicato será registrado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, para cuyo efecto remitirán a éste por duplicado, los siguientes documentos:

I. Acta de la Asamblea Constitutiva o copia de ella, autorizada por la Directiva de la Agrupación.

II. Estatutos del Sindicato.

III. Una lista de los miembros que lo integren con expresión del nombre de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeñe y sueldo que perciba.

IV. Acta de la sesión en que se haya designado la Directiva o copia autorizada de aquélla.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, la no existencia de otra Asociación Sindical y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores y procederá en su caso, al registro.

ARTÍCULO 87.- El registro de un Sindicato se cancelará en caso de disolución o cuando apareciera diversa agrupación sindical que fuere mayoritario, la solicitud de

cancelamiento podrá hacerse por la parte interesada y el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los casos de conflicto entre dos agrupaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano.

ARTÍCULO 88.- Los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados de un Sindicato, perderán por ese sólo hecho todos los derechos sindicales que esta Ley conceda. La expulsión sólo podrá votarse por la mayoría de los miembros del Sindicato respectivos o con la aprobación de las dos terceras partes de los Delegados Sindicales, a sus Congresos o Asambleas y previa defensa del acusado.

ARTÍCULO 89.- Son obligaciones de los Sindicatos:

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

II. Comunicar al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurriesen en su directiva o en sus comités, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los estatutos.

III. Facilitar la labor del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante él mismo, ya sea del Sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le solicite, y

IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las Autoridades y ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, cuando les fuere solicitado.

ARTÍCULO 90.- Los Sindicatos podrán formar parte de las Federaciones y Confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo en lo que sean aplicables.

ARTÍCULO 91.- Los miembros de las Federaciones o Confederaciones podrán retirarse de ellas en cualquier tiempo aunque exista pacto en contrario.

ARTÍCULO 92.- Las Federaciones y Confederaciones deben registrarse ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

ARTÍCULO 93.- Queda prohibido a los Sindicatos:

I. Hacer propaganda de carácter religioso.

II. Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro, y

III. Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen.

ARTÍCULO 94.- Las Directivas de los Sindicatos serán responsables ante éstos y respecto de terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común.

ARTÍCULO 95.- Los actos realizados por las Directivas de los Sindicatos obligan civilmente a éstos, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades.

ARTÍCULO 96.- Un Sindicato podrá disolverse:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran.

II. Porque dejen de reunir los requisitos señalados en el artículo 85 de esta Ley.

ARTÍCULO 97.- Todos los conflictos que surjan entre Confederaciones, Federación y los Sindicatos, serán resueltos por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO 98.- Las remuneraciones que se paguen a los directivos o empleados de los Sindicatos y, en general, los gastos que origine el funcionamiento de éstos, serán a cargo de su Presupuesto, cubierto en todo caso por los miembros del Sindicato de que se trate.

ARTÍCULO 99.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y demás Leyes laborales y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que se puedan establecer diferencias con motivo de raza, nacionalidad, sexo, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en este ordenamiento.

ARTÍCULO 100.- Las condiciones generales de trabajo se fijarán de común acuerdo entre los Titulares de las entidades y el Sindicato respectivo.

ARTÍCULO 101.- Las condiciones generales de trabajo establecerán:

I. Las horas de trabajo.

II. La intensidad y la calidad del trabajo.

III. Las horas de entrada y salida de los trabajadores.

IV. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales.

V. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.

VI. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos, y,

VII. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficiencia en el trabajo.

ARTÍCULO 102.- El Reglamento Interior de Trabajo surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

## **CAPÍTULO II DE LAS HUELGAS**

ARTÍCULO 103.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

ARTÍCULO 104.- Para los efectos de este Capítulo, el Sindicato de Trabajadores es una coalición permanente.

ARTÍCULO 105.- Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una entidad es suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si el Titular de la misma no accede a sus demandas.

ARTÍCULO 106.- Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias entidades para obtener mejores condiciones de trabajo, o cuando se violen de manera general y sistemáticamente, los derechos que consagra el artículo 123 Constitucional y los contenidos en esta Ley.

ARTÍCULO 107.- La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

ARTÍCULO 108.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión de trabajo.

ARTÍCULO 109.- Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, cometidos por los trabajadores huelguistas, tendrá como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador, sin menoscabo de la responsabilidad civil o penal en que incurriere.

### **CAPÍTULO III**

ARTÍCULO 110.- Para declarar una huelga se requiere:

I. Que se ajuste a los términos del Artículo 106 de esta Ley, y,

II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la entidad afectada.

ARTÍCULO 111.- Antes de suspender las labores, los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, su pliego de peticiones con la copia del acta de la Asamblea en que se haya acordado la declaración de huelga. El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

ARTÍCULO 112.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba la copia del escrito, acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según se haya satisfecho o no los requisitos a que se refiere los artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

ARTÍCULO 113.- Si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 111 no se hubiere llegado a un entendimiento de las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

ARTÍCULO 114.- Si la suspensión de labores se efectúan antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que se reanuden sus labores, apercibiéndoseles de que, si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en caso de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores y declarará que el Estado y demás entidades no han incurrido en responsabilidad.

ARTÍCULO 115.- Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores de que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar las suspensión.

ARTÍCULO 116.- Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este hecho, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores, sin responsabilidad para la entidad correspondiente.

ARTÍCULO 117.- La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del artículo 29 Constitucional.

ARTÍCULO 118.- En tanto no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje y las Autoridades Civiles y Militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten.

ARTÍCULO 119.- La huelga terminará:

I. Por avenencia entre las partes en conflicto.

II. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros.

III. Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y,

IV. Por laudo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, o por la opinión de la persona que a solicitud de las partes y con la conformidad de ésta, se avoque al conocimiento del asunto.

ARTÍCULO 120.- Al declararse que la huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará en número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, con el objeto de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las Instituciones, conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.

## **TÍTULO QUINTO. PRESCRIPCION.**

ARTÍCULO 121.- Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado a favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales del trabajo, prescribirán en una año, con excepción de los casos previstos en los artículo siguientes:

ARTÍCULO 122.- Prescriben:

I. En un mes:

- a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento.
- b) Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.
- c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contando el término desde que sean conocidas las causas.

II. En dos meses:

- a) En caso de despido o suspensión injustificada, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo la indemnización que la ley Les concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador del despido o suspensión.
- b) En suspensión de plazas, las acciones para que les otorguen otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de la Ley.

ARTÍCULO 123.- Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar la indemnización por riesgos de trabajo.
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo, y
- III. Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

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

ARTÍCULO 124.- La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley.
- II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley se hayan hecho acreedores a indemnización, y,

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

ARTÍCULO 125.- La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente.

II. Si la persona o cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hecho indudables.

ARTÍCULO 126.- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción., sino cumpliendo el primero útil siguiente.

## **TÍTULO SEXTO**

### **CAPÍTULO I**

#### **DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL MISMO**

ARTÍCULO 127.- En la Capital del Estado habrá un Tribunal de Conciliación y Arbitraje para conocer de las controversias y conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la presente Ley; deberá ser Colegiado y lo integrarán: Dos Representantes que nombrará el Titular del Poder Ejecutivo; Dos Representantes de los Trabajadores, designando uno el Comité Ejecutivo de la Sección Magisterial del Estado y otro el Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios e Instituciones descentralizadas de carácter Estatal y un árbitro que nombren entre sí los representantes citados. Este último fungirá como Presidente. Por cada miembro del Tribunal de Conciliación y Arbitraje habrá un Suplente.

ARTÍCULO 128.- Para la designación de nuevos representantes por vacantes, se estará al procedimiento indicado en el artículo anterior

Las faltas temporales del Presidente del Tribunal, serán cubiertas por el Secretario de Acuerdos y las de los demás representantes por los suplentes que designe el organismo que cada uno represente .

ARTÍCULO 129.- El Presidente del Tribunal durará en su cargo tres años, disfrutará de emolumentos semejantes a los de un Magistrado del H. Supremo Tribunal de Justicia y solo podrá ser removido por haber cometido delitos intencionales graves del orden común o federal.

Los representantes del Ejecutivo y de los Trabajadores, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

ARTÍCULO 130.- Para ser representante del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, se requiere:

- I. Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles.
- II. Ser mayor de veintiún años.
- III. No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delitos intencionales.

El Presidente deberá ser Licenciado en Derecho.

Los representantes de los trabajadores deberán haber servido al Estado como empleados de base, por un lapso no menor de tres años, anterior a la fecha de la designación.

ARTÍCULO 131.- El Tribunal contará con un Secretario de Acuerdos, Secretarios Actuarios y el personal que sea necesario. Los Secretarios Actuarios y Empleados del Tribunal estarán sujetos a la presente Ley; pero los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma, serán resueltos por las Autoridades locales de Trabajo. Los Secretarios serán Licenciados en Derecho.

ARTÍCULO 132.- El tribunal nombrará, removerá o suspenderá a sus trabajadores en los términos de esta ley.

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

## **CAPÍTULO II**

ARTÍCULO 133.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

- I. Conocer y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los Titulares de las Entidades y sus Trabajadores.
- II. Conocer y resolver los conflictos colectivos que surjan entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Descentralizadas y los trabajadores a su servicio.
- III. Conceder el registro de los Sindicatos, o en su caso, dictar la cancelación del mismo.
- IV. Conocer de los conflictos sindicales o intersindicales, y;
- V. Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajos.

## **CAPÍTULO III**

ARTÍCULO 134.- Tan pronto reciba la primera promoción o demanda en su caso, relativa a un conflicto individual, colectivo o sindical, la junta citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurará avenir las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la

categoría de laudo ejecutoriado. Si no avienen remitirá el expediente a la Secretaria de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece este capítulo.

ARTÍCULO 135.- En el procedimiento ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.

ARTÍCULO 136.- El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva, la que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará laudo.

ARTÍCULO 137.- Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia del Presidente o del Secretario de Acuerdos, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los presentantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los representantes, El Presidente o el Secretario de Acuerdos dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre responsabilidad, competencia, adaptación de pruebas. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución que proceda. Estas resoluciones serán revisadas por el Tribunal a petición de parte, la que deberá formularla por escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes.

ARTÍCULO 138.- La demanda deberá contener:

I. El nombre y domicilio del reclamante;

II. El nombre y domicilio del demandado;

III. El objeto de la demanda, y,

IV. Una relación de la demanda;

V. La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere

aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que se funda su demanda y las diligencias cuya práctica soliciten con el mismo fin.

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

ARTÍCULO 139.- La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de tres días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación,

debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda y no sólo negándolos, asimismo ofrecerá pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior.

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada sesenta kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad.

ARTÍCULO 140.- El Tribunal, tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y en su caso, a los testigos y peritos para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

ARTÍCULO 141.- Son admisibles todos los medios de pruebas.

ARTÍCULO 142.- Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan concurrir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad.

ARTÍCULO 143.- Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en la audiencia de prueba, alegatos y resolución sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

ARTÍCULO 144.- El Presidente, el Secretario de Acuerdos y los Representantes, podrán también interrogar libremente a las personas a que se refiere el artículo anterior, carear a las partes entre si o con los testigos y a estos unos con otros.

ARTÍCULO 145.- El día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas, el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que le Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad del procedimiento.

ARTÍCULO 146.- En la audiencia solo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigos, o se trate de la confesional siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

ARTÍCULO 147.- Los trabajadores podrán comparecer por si o por representantes acreditados mediante simple carta poder. Los titulares podrán hacerse presentar por apoderados debidamente acreditados.

ARTÍCULO 148.- Las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga.

ARTÍCULO 149.- Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

ARTÍCULO 150.- El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fé guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.

ARTÍCULO 151.- Antes de pronunciarse el laudo los representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias.

ARTÍCULO 152.- Si de la demanda o durante la secuela del procedimiento resultare, incompetente el Tribunal, se declarará de oficio dicha incompetencia.

ARTÍCULO 153.- Se tendrá por desistida de la acción o de la demanda intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No tendrá por transcurrido dicho término si esta pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

ARTÍCULO 154.- Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, el Tribunal citará a las partes a una audiencia en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusiva a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

ARTÍCULO 155.- La demanda, la citación para absolver posiciones, la solicitud de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento, se notificarán personalmente a las partes. Las demás notificaciones se harán por estrados.

Todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento, citación, notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

ARTÍCULO 156.- El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se cometan, ya sea por escrito o en cualquier otra forma. Las sanciones consistirán en amonestación o multa. Esta no excederá de cien pesos tratándose de trabajadores, ni de dos mil, tratándose de funcionarios.

ARTÍCULO 157.- Los miembros del Tribunal de Conciliación y Arbitraje no podrán ser recusados.

ARTÍCULO 158.- Las resoluciones dictadas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, serán definitivas y deberán ser cumplidas. Desde luego, por las autoridades correspondientes.

Pronunciando el laudo, el Tribunal lo notificará a las partes.

ARTÍCULO 159.- Las autoridades civiles y militares están obligadas a prestar auxilio al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones, cuándo fueren requeridas para ello.

## **TÍTULO SEPTIMO**

### **CAPÍTULO I DE LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCION DE LOS LAUDOS**

ARTÍCULO 160.- El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones podrá imponer multas hasta por quince días de sueldo tratándose de trabajadores y hasta por VEINTE MIL PESOS, tratándose de funcionarios.

ARTÍCULO 161.- Las multas se harán efectivas por la Dirección General de Hacienda, para la cuál el Tribunal girará el oficio correspondiente, la Dirección aludida informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro.

### **CAPÍTULO II**

ARTÍCULO 162.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y a este efecto, dictará todas las medidas necesarias en las forma y términos que a su juicio sean procedentes.

ARTÍCULO 163.- Cuando se pide la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un Actuario, para que asociado de la parte que obtuvo el fallo favorable, se constituya en el domicilio de la contraparte y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola que de no hacerlo se procederá conforme a lo dispuesto en el capítulo anterior.

## **TÍTULO OCTAVO**

### **CAPÍTULO I DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES**

ARTÍCULO 164.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje impondrá correcciones disciplinarias:

- a) A los particulares que faltaren al respeto y al orden debido durante las actuaciones del Tribunal, y
- b) A los empleados del propio Tribunal, por las faltas que cometan en el desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 165.- Las correcciones a que alude el artículo anterior serán :

- I. Amonestación.

II. Multa que no podrá exceder de mil pesos, y,

III. Suspensión del empleo con privación de sueldos hasta con tres días.

ARTÍCULO 166.- Las correcciones disciplinarias se impondrán oyendo al interesado y tomando en cuenta la falta cometida.

ARTÍCULO 167.- Las infracciones a la presente Ley que no tengan establecida otra sanción, se castigará con multa hasta de mil pesos.

Las sanciones serán impuestas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

TRANSITORIOS :

ARTÍCULO I.- Esta Ley entrará en vigor al siguiente día después de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

ARTÍCULO II.- Se aboga el Decreto número 1943 del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit y sus reformas.

ARTÍCULO III.- Lo no previsto por este Estatuto, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en cuenta no lo contravenga.