

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO UNICO.

Disposiciones generales

ARTICULO 1o. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se fijan en este instrumento con la intervención que conforme a la ley le corresponde al Sindicato de los Trabajadores al Servicio del Estado y son de observancia obligatoria para Los Titulares de las dependencias de Administración Pública Estatal de Yucatán y los trabajadores de base de la misma en los términos de los Artículos 88,89, 90, 91 y 92 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán.

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

I.- El Gobierno del Estado de Yucatán, como "El Gobierno"

II.- Los Titulares de las Dependencias del Gobierno del Estado como "El Titular de la Dependencia"

III.- El Sindicato de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Yucatán como "El Sindicato"

IV.- La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán como "La Ley"

V.- Los Trabajadores de Base y de Confianza del Gobierno del Estado de Yucatán como, "Los Trabajadores".

VI.- El Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado de Yucatán como "El ISSTEY"

VII.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado como "El Tribunal"

VIII.- Los Servidores Públicos de Mandos Medios u Homólogos como "Mandos Medios"

IX.- Los Servidores Públicos superiores de las Dependencias de "El Gobierno" en los términos de sus propios Reglamentos Interiores como "Mandos Superiores"

X.- Estas Condiciones Generales de Trabajo como, "Las Condiciones"

XI.- La Ley del Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado de Yucatán como "Ley del ISSTEY".

ARTICULO 3o.- "El Sindicato" en representación de los intereses de sus agremiados, intervendrá ante el Titular de la Dependencia" en la búsqueda de 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.

ARTICULO 4o.- La administración y el funcionamiento de las dependencias de "El Gobierno" son de su exclusiva competencia con sujeción a las disposiciones legales vigentes.

"El Sindicato", podrá formular las propuestas que considere procedentes para elevar la eficiencia en el trabajo y mejorar la prestación de los servicios.

ARTICULO 5o. La Oficialía Mayor en Coordinación con Secretaría de Hacienda y Planeación expedirán 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 de "El Gobierno", así como otras reglas que tiendan a mejorar el servicio.

ARTICULO 6o.- Los derechos de "Los Trabajadores son irrenunciables y en lo no previsto por estas "Condiciones", "La Ley" y las demás disposiciones aplicables, se observará supletoriamente lo dispuesto en el Artículo 12 de "La Ley", en caso de duda para la interpretación de estas "Condiciones", se estará a lo que más favorezca al trabajador.

La Oficialía Mayor con el auxilio de los “Titulares de las Dependencias” difundirán “Las Condiciones” y vigilará su cumplimiento. “Los titulares de las Dependencias” otorgarán los estímulos y recompensas al personal e impondrán, en su caso las sanciones a que se haga acreedor el mismo, en los términos de los ordenamientos legales vigentes.

ARTICULO 7o.- “Los Titulares de las Dependencias” en los términos de estas “Condiciones”, atenderán y resolverán oportunamente , en el ámbito de su competencia, los asuntos que plantee “El Sindicato”.

Los casos que no sean de interés general, invariablemente serán tratados por los servidores públicos de “Mandos Medios” y en su caso, el jefe del trabajador antes de ocurrir al “Titular de la Dependencia”.

En la instrucción de actas y su revisión, se estará a lo previsto en estas “Condiciones”.

ARTICULO 8o.- Los casos no previstos en estas “Condiciones”, serán resueltos por el “Titular de la Dependencia” tomando en cuenta la opinión del “Sindicato”, dichas resoluciones podrán incorporarse a estas “Condiciones” cuando su aplicación general resulte conveniente.

CAPITULO PRIMERO

Requisitos de Ingreso

ARTICULO 9o.- Son requisitos para ingresar a "El Gobierno":

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

II.- Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos debidamente capacitados para desarrollar las actividades requeridas por el servicio.

III.- Tener el Perfil del Puesto autorizado por la Oficialía Mayor y las aptitudes o habilidades que requiere el mismo, lo que se comprobará con la documentación fehaciente y en su caso, con las evaluaciones que realice la Oficialía Mayor.

IV.- Copia certificada del acta de nacimiento y cartilla del servicio militar nacional liberada en su caso, o acreditar que se está cumpliendo con el mismo.

V.- Poseer buena salud y no tener impedimento físico o mental para el trabajo, situaciones que se comprobarán con el examen médico que practique la institución oficial competente.

VI.- Declarar bajo protesta de decir verdad no trabajar en otra dependencia del ejecutivo estatal, en funciones incompatibles.

VII.- No haber sido separado de algún empleo, cargo o comisión de "El Gobierno" por alguna de las causas previstas en "La Ley", en la Ley de Responsabilidades y en otras disposiciones legales aplicables, a no ser que por el tiempo transcurrido, que no será menor de un año, contado a partir de la fecha de separación, "El Gobierno" estime que son necesarios sus servicios.

VIII.- No haber sido condenado por delito intencional.

IX.- La Oficialía Mayor, con el propósito de cumplir oportunamente con las normas aplicables en la materia, podrá adicionalmente establecer las adecuaciones necesarias.

ARTICULO 10º.- Las personas que pretendan reingresar al servicio cumplirán con los requisitos que establece el artículo anterior, para lo cual se considerarán en lo procedente las constancias que obren en su expediente personal, excepción hecha de los trabajadores separados por causas de enfermedad o accidente, a quienes sólo se requerirá el examen médico expedido por la institución oficial competente.

CAPITULO SEGUNDO.

Relación Jurídica de Trabajo.

ARTICULO 11.- La relación jurídica de trabajo entre el "Titular de la Dependencia" y "Los Trabajadores", nace de la prestación del servicio subordinado y se formaliza con el nombramiento autorizado por El Oficial Mayor .

ARTICULO 12.- La constancia de nombramiento deberá estar formalmente autorizada por El Oficial Mayor , acreditará que el trabajador ha sido nombrado legítimamente en el puesto que especifica y que aceptó su desempeño.

ARTICULO 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, en su caso.
-

8.- Firma de autorización de El Oficial Mayor y de la aceptación del Trabajador.

9.- Lugar y Fecha de expedición de la constancia.

ARTICULO 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.

II.- El temporal será:

A) El desempeñado con nombramiento de carácter provisional, cuya duración estará condicionada al retorno del titular de la plaza y será en 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 extenderse 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 de la autoridad.

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 vacante de último nivel, fueran inamovibles despues de seis meses de servicios conforme a "La Ley".

ARTICULO 15.- Los nombramientos serán autorizados por El Oficial Mayor a propuesta de "Los Titulares de las Dependencias", 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 que le sea notificada su designación.

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

ARTICULO 16.- Queda prohibida la admisión de meritorios bajo cualquier título o denominación.

Los servidores públicos facultados que permitan que "Los Trabajadores" que hubieren sido separados por cualquier motivo, continúen prestando servicios, se situarán en los supuestos de la Ley de Responsabilidades.

Quien infrinja esta disposición, será responsable de las consecuencias económicas que ello implique, además de las sanciones correspondientes.

CAPITULO TERCERO.

Salario.

ARTICULO 17.- El sueldo o salario que se asigna 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.

Los niveles de sueldo del tabulador que consignent sueldos equivalentes al salario mínimo, deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

ARTICULO 18.- "El Gobierno" 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 último de cada mes.

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

ARTICULO 19.- "Los Trabajadores" sólo tendrán derecho a que se les cubran los salarios 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.

Por cada cinco años de servicio efectivo prestado hasta llegar a veinticinco, "Los Trabajadores" tendrán derecho al pago de una prima, de antigüedad que se determinará en el presupuesto de egresos del Ejecutivo del Estado.

ARTICULO 20.- El salario de "Los Trabajadores" sólo podrá ser objeto de las retenciones, descuentos o deducciones que previene el artículo 40 de "La Ley".

ARTICULO 21.- El orden en el cobro y la aplicación por concepto de retención a que se refiere el artículo anterior se sujetará a las disposiciones legales aplicables como sigue:

I.- Deudas contraídas con "El Gobierno".

II.-Cuotas sindicales.

III.- Descuentos provenientes de obligaciones contraídas con "El ISSTEY", de conformidad con lo dispuesto por La Ley del propio Instituto.

IV.- Descuentos ordenados por autoridad judicial competente para cubrir alimentos.

V.- Descuentos por las obligaciones a cargo del trabajador en las que éste haya consentido, derivadas de la adquisición de bienes muebles o del uso de habitaciones, siempre que la afectación se realice mediante fideicomiso en institución de crédito autorizada para tal efecto, y aseguramiento de su persona y sus bienes patrimoniales.

VI.- Del pago de abonos para cubrir préstamos destinados a la adquisición, construcción, reparación, o mejoras de casa habitación o el 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.

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

CAPITULO PRIMERO.

Jornada de Trabajo y Horarios.

ARTICULO 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 no podrá exceder del máximo fijado por "La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ARTICULO 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.

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 como tal.

ARTICULO 24.- La duración de la jornada laboral para "Los Trabajadores" al Servicio del "Estado" 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 de las Dependencias" podrán fijar horarios especiales en los casos en que las necesidades del servicio así lo requieran.

III.- Los horarios que rigen las labores de las dependencias de "El Gobierno" son las siguientes:

MATUTINO	8:00 a 15:00 Hrs.
VESPERTINO	15:00 a 21:00 Hrs.

ARTICULO 25.- Los horarios de labores, a solicitud de "Los Titulares de las Dependencias", podrán ampliarse hasta el máximo legal en forma excepcional para atender rezagos o volúmenes adicionales de trabajo, tomando en cuenta para ello la opinión de "Los Trabajadores" de manera directa, siempre 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 horarios 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 que preveen estas "Condiciones".

ARTICULO 26.- No deberán asignarse labores peligrosas o insalubres a las mujeres o a los menores de dieciocho años.

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.

ARTICULO 28.- Las jornadas extraordinarias de trabajo y el pago de las mismas, sólo podrán efectuarse cuando medie orden escrita de "Los Titulares de las Dependencias" con sujeción a las normas y procedimientos que para el efecto emita la Oficialía Mayor conjuntamente con la Secretaría de Hacienda y Planeación.

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.

ARTICULO 29.- Cuando por necesidades del servicio "Los Trabajadores" laboren en términos distintos a los previstos en "La Ley" y estas "Condiciones", dichas labores se regirán por el acuerdo conjunto para su remuneración y en su caso por las disposiciones aplicables.

CAPITULO SEGUNDO

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 al artículo 5o. de estas "Condiciones".

ARTICULO 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 Gobierno" 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 Oficialía Mayor 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 Gobierno".

ARTICULO 33.- Con la evaluación que efectúe el jefe inmediato del trabajador, se inicia el sistema de evaluación a que se refiere el artículo anterior.

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.

CAPITULO UNICO.

Capacitación

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 Oficialía Mayor establecerá los programas de inducción, capacitación y desarrollo que estime necesarios, para cuyo efecto emitirá los lineamientos respectivos.

ARTICULO 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.

CAPITULO PRIMERO

Control de Asistencia y Permanencia

ARTICULO 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 de la dependencia, del trabajador, el código de identificación y la fecha respectiva.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 en cualquier tiempo, de que han cesado los motivos que justifiquen la exención, será suficiente para revocarla.

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

ARTICULO 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.

VI.- Que esté exentado de registro y no acuda a sus labores sin causa justificada.

VII.- Los "Mandos Superiores" y "Mandos Medios" que justifiquen indebidamente faltas de asistencia, incurrirán en lo establecido en el artículo 39 fracción X, de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Yucatán y serán sujetos a las sanciones señaladas en el artículo 45 de esta Ley.

ARTICULO 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, y, a falta de este servicio, por médico oficial del lugar o por médico particular siempre que no existan servicios de los expresados anteriormente.

ARTICULO 45.- Las faltas de asistencia a que se refieren los supuestos II, IV, 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".

ARTICULO 46.- El Oficial Mayor y "Los Titulares de las Dependencias", dispondrán en su caso, lo conducente para el mejor cumplimiento de las medidas que en materia de asistencia se prevén en estas "Condiciones".

ARTICULO 47.- “Los trabajadores” que registren asistencia de entrada durante un mes sin el uso de la tolerancia, serán premiados con un día adicional de sueldo.

Así como al equivalente a cinco días de salario que tenga asignado el puesto que ocupe el trabajador, cuando en un año, comprendido de Enero a Diciembre, hubiese sido acreedor ininterrumpidamente al beneficio de la gratificación mensual.

CAPITULO SEGUNDO.

Descansos, Vacaciones y Licencias.

ARTICULO 48.- "Los Trabajadores" disfrutarán de los descansos, vacaciones y licencias de acuerdo con las leyes vigentes y lo dispuesto en estas "Condiciones".

ARTICULO 49.- "Los Trabajadores" que laboren jornadas continuas de más de siete horas, en términos de los artículos 25 y 26 de estas "Condiciones", tendrán derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos lapso que quedará incluido dentro de su jornada.

ARTICULO 50.- "Los Trabajadores" no deberán interrumpir sus labores sino momentáneamente y por causas justificadas, fuera de los casos previstos en el artículo anterior, sólo cuando se trate de trabajos físicos que requieran esfuerzo excesivo que ameriten descansos periódicos, previo estudio lo autorizará la Dependencia correspondiente.

ARTICULO 51.- El Por cada cinco días de labores el trabajador disfrutará de dos de descanso, de preferencia sábados y domingos, con goce íntegro de su salario. Cuando "El Trabajador" preste sus servicios en día domingo, tendrá derecho a que se le remunere con un 25% adicional sobre el salario ordinario.

El trabajador que en forma excepcional preste sus servicios en domingo y corresponda a su día de descanso semanal, tendrá derecho a que independientemente del salario de ese día, se le remunere con salario doble por el servicio prestado.

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

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 dos después del mismo.

ARTICULO 53.- Las trabajadoras que sean madres cuyos hijos se encuentren en periodo de lactancia, dispondrán hasta 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.

ARTICULO 54.- Las dependencias de "El Gobierno" suspenderán labores los siguientes días:

I.- 1o. de Enero AÑO NUEVO

II.- 5 de Febrero Promulgación de la Constitución General de la República

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

IV.- 1o. de Mayo Día del Trabajo

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

VI.- 1o. de Agosto, cada seis años cuando corresponda a la transmisión de el Ejecutivo del Estado.

VII.- 16 de Septiembre Conmemoración de la Promulgación de la Independencia Nacional

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.

IX.- Los que autorice la Oficialía Mayor como tradicionales.

ARTICULO 55.- "Los Trabajadores" con más de seis meses de servicio en "El Gobierno" 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.

ARTICULO 57.- "Los Titulares de las Dependencias", determinarán las guardias para el despacho de los asuntos urgentes, recurriendo 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 que se refiere este artículo. Sólo 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.

ARTICULO 58.- "Los Trabajadores" tienen derecho a que se les conceda licencia cuando padezcan enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 110 de "La Ley", previo dictamen y con la consecuente vigilancia médica, disfrutarán 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.

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 continúa la incapacidad, se prorrogará la licencia ya sin goce de sueldo hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, de acuerdo con la Ley de la materia.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuados o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses.

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

JUSTIFICACION

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".

ARTICULO 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 médico oficial en la localidad. La unidad de adscripción validará esta circunstancia en la documentación y en el expediente del interesado.

ARTICULO 61.- El trabajador, madre o padre que ejerza la custodia legal de los hijos menores hasta de ocho años, para la atención personal de enfermedades de éstos que la ameriten, disfrutarán de licencia con goce de sueldo:

I.- Hasta por cinco días, con base en el comprobante expedido por el IMSS que el trabajador solicitará 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 turnará 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 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 afectará 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, sólo justifican la ausencia del centro de trabajo por el tiempo que se consigne en los propios documentos.

ARTICULO 62.- La concesión de licencias por riesgos de trabajo se regirá por lo establecido en "La Ley", Ley Federal del Trabajo y estas "Condiciones".

ARTICULO 63.- Las licencias a los trabajadores, se les concederán en los siguientes términos:

I.- Con goce de sueldo.

A).- A "Los Trabajadores", hasta por tres días en un mes, sin que exceda de dos veces al año y sólo procede de martes a jueves, previa solicitud del trabajador.

B).- Hasta por dos días para el traslado y radicación en otra localidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 17 fracción I, II, III y IV de "La Ley".

C).- Hasta por cinco días para contraer matrimonio.

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

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 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.

ARTICULO 64.- Los "Titulares de las Dependencias", autorizarán, las licencias a que se refiere el artículo anterior.

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

CAPITULO UNICO.

Riesgos de Trabajo

ARTICULO 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 o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que sobrevenga durante el trabajo, en el ejercicio de éste 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 éste al primero, son considerados como riesgos de trabajo.

ARTICULO 67.- En cada dependencia de " Gobierno " se sustituirán y funcionarán Comisiones Mixtas de Seguridad Higiene en la que participarán " Los Titulares de las Dependencias" 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 aplicarán las disposiciones correspondientes para coadyuvar a la protección civil interna de prevención y auxilio al personal para el caso de catástrofes.

ARTICULO 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

III.- Vigilar que se cumplan las medidas preventivas que dicte la comisión o el " Titular de la Dependencia " por medio de instructivos o folletos.

IV.- Hacer del conocimiento del "Titular de la Dependencia " 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 de la Dependencia" y al "Sindicato" el Reglamento de Seguridad e Higiene, y

VIII.- Determinar cuales son las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar las mujeres y menores.

CAPITULO UNICO.

Exámenes Médicos

ARTICULO 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 3 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.

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

ARTICULO 70.- En los casos previstos en el Artículo 72 de estas "Condiciones", 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 requeridos, dando a la representación sindical la intervención que corresponda.

CAPITULO PRIMERO.

Derechos de "Los Trabajadores".

ARTICULO 71.- El trabajador en lo individual goza de los siguientes derechos, sin perjuicio de los que consagra "La Ley" y los que se desprenden de estas "Condiciones".

I.-A 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 a las prerrogativas que entraña conforme a "La Ley".

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

IV.- A la expedición y entrega en su favor de la copia 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 improcedentes.

VI.- A las retenciones y descuentos a que se refiere "La Ley" o en los casos de sanciones, sobre los salarios de la fecha en que ocurra la incidencia o hecho de que se trate.

VII.- A las prestaciones y servicios, previstas en "La Ley", en ordenamientos especiales y en estas "Condiciones".

VIII.- 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

IX.- 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 esté autorizada la partida en el presupuesto de egresos.

X.- 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".

XI.- 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".

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

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

XIV.- A disfrutar de los descansos, vacaciones, permisos y licencias de conformidad con lo dispuesto en "La Ley" y estas "Condiciones".

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

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

XVII.- 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.

XVIII.- 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.

XIX.- A la reanudación de labores y al pago de salarios no cubiertos, terminadas las causas que lo originaron en los casos de sentencias absolutorias ejecutoriadas, de conformidad a lo establecido en "La Ley" y estas "Condiciones".

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

XXI.- A la renuncia a su puesto formulada por escrito y a retirarse del mismo, con sujeción a las disposiciones de "La Ley" y estas "Condiciones".

XXII.- Disfrutar de ascensos escalafonarios.

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

XIV.- Los demás derechos que le otorguen la Ley y estas condiciones.

CAPITULO SEGUNDO.

Obligaciones y Prohibiciones de Los Trabajadores.

ARTICULO 72.- El trabajador tiene las siguientes obligaciones:

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

II.- A conducirse con amabilidad, rectitud, respeto e imparcialidad con sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados así como con los parientes de éstos, 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.- A 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.- A contribuir de acuerdo con sus funciones, a la formulación de los planes, programas y presupuesto 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 secreto o que por su naturaleza no deban ser objeto de divulgación.

V.- A 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.- A cubrir la reparación del daño que intencionalmente, por negligencia e impericia, cause a los bienes que estén al servicio de la dependencia, cuando de las investigaciones que se realicen, quede demostrado que éstos le son imputables.

VII.- A participar en los programas de capacitación en los términos de estas "Condiciones".

VIII.- A 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.- A 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.- A 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.- A 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.- A notificar a su unidad de adscripción los casos de enfermedad o accidente que le afecten en los términos establecidos en estas "Condiciones".

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

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

XV.- A cubrir los adeudos contraídos con el Estado y reintegrar los pagos que se le hayan hecho en exceso, con sujeción a lo establecido en "La Ley" y en la normatividad aplicable.

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

XVII.- A 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; informe del estado de los asuntos; lleve a cabo la devolución de material, máquinas y equipo de acuerdo con las disposiciones aplicables

XVIII.- A 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".

ARTICULO 73.- El trabajador tiene las siguientes prohibiciones:

I.-A ejercer las funciones de un puesto, cargo o comisión posterior al término de su nombramiento o del periodo posterior para el cual se le designó.

II.- A aceptar algún otro puesto, cargo, comisión oficial o particular y desempeñarlo cuando sea incompatible con las funciones y jornada que tiene asignadas, que le impidan las disposiciones aplicables.

III.- A aprovechar su puesto, cargo o 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 sí o por interpósita persona.

IV.- A solicitar, insinuar, aceptar gratificaciones, 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 aprovechar su puesto para influir en la resolución de asuntos en las unidades administrativas de las dependencias de "El Gobierno".

V.- A 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.

VI.- A proporcionar a terceros sin autorización, expedientes, documentos, datos o informes de carácter reservado, relacionados con asuntos propios de la dependencia, así como extraviarlos, destruirlos, sustraerlos u ocultarlos.

VII.- A utilizar servicios de los subalternos en asuntos ajenos a sus labores.

VIII.- A usar sin autorización las instalaciones y bienes de la dependencia de su adscripción, así como los que ésta tenga a su cuidado, para fines ajenos a sus labores.

IX.- A destruir intencionalmente edificios, instrumentos y demás materiales o documentos relacionados con su trabajo.

X.- A 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 adscripción.

XI.- A registrar la asistencia de otro trabajador o permitir que esta acción se realice en su favor.

XII.- A presentarse en estado de ebriedad, bajo la influencia de drogas o enervantes.

XIII.- A introducir e ingerir en el centro de trabajo bebidas embriagantes, drogas y enervantes.

XIV.- A cometer actos contrarios a la moral o a las buenas costumbres en el centro de trabajo, durante y fuera de la jornada laboral.

XV.- A 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 interpósita persona.

XVI.- A hacer préstamos con interés a trabajadores cuyos salarios tenga que entregarles, cuando se trate de cajeros, pagadores, habilitados o comisión similar, aun cuando ésta fuere transitoria, así como retener salarios por encargo o por comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente.

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

XVIII.- A realizar actos ajenos a sus funciones dentro de la jornada y recintos oficiales.

XIX.- A suspender sus labores total y 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 "La Ley" y estas "Condiciones".

XX.- A 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 le otorguen "La Ley" y estas "Condiciones".

CAPITULO PRIMERO.

Facultades de las Dependencias del Gobierno.

ARTICULO 74.- Las dependencias del Estado 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 Oficialia Mayor.

II.- Ejercitar las acciones y realizar las defensas que considere pertinentes en beneficio de sus intereses.

III.- Ejecutar los laudos dictados por el "Tribunal".

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.- Dejar de cubrir a "Los Trabajadores" el salario correspondiente a los días que éstos no lo devenguen por las causas a que se refieren los artículos 45 y 60 de estas "Condiciones".

VI.- Estimular a "Los Trabajadores" que se distingan por sus méritos y otorgar recompensas en los términos de estas "Condiciones".

VII.- Imponer a "Los Trabajadores" las sanciones a que se hagan acreedores en los términos de "La Ley" y estas "Condiciones".

CAPITULO SEGUNDO.

Obligaciones de los Titulares.

ARTICULO 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 patrones 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 ingreso familiar.

IV.- Proporcionar al trabajador en todos los casos, un ejemplar o copia requisitada del documento en que consta su designación.

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

VI.- Cubrir las aportaciones que fijen las Leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y los servicios sociales.

VII.- Practicar las retenciones y descuentos en forma oportuna y proporcionar y devolver al trabajador o recuperar, en su caso, 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 servidores 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.-Otorgar descansos, vacaciones, permisos y licencias de conformidad a lo estipulado en "La Ley" y estas "Condiciones".

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 de la Dependencia".

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 el IMSS.

XIV.- Disponer la reanudación de labores del trabajador, una vez que se dicte sentencia absolutoria 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 ésta y pagarle el monto de los salarios caídos y demás prestaciones económicas en términos del laudo definitivo.

XVII.- En cumplimiento del laudo respectivo, 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 seguros, 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 UNICO.

Movimientos de Personal

ARTICULO 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".

ARTICULO 77.- Para los efectos de estas "Condiciones" y de conformidad con la normatividad aplicable se entiende:

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.- Remoción: Es el cambio de un trabajador, a una oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios dentro de la misma entidad federativa, hasta que sea resuelto, en definitiva el conflicto por "El Tribunal".

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

ARTICULO 78.- La remoción del trabajador procederá en el caso que se haya planteado la demanda de cese ante "El Tribunal", por lo que en ningún caso variará la naturaleza del nombramiento.

ARTICULO 79.- "El Gobierno" puede disponer del traslado de "Los Trabajadores" por necesidades del servicio, promover los cambios de radicación, de adscripción y de funciones, así como las reubicaciones y reasignaciones de personal.

Cuando el traslado sea por un periodo 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 hubiera sido solicitado por el trabajador.

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

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

II.- Desaparición de la unidad de trabajo.

III.- Por fallo de "El Tribunal", y;

IV.- Por permuta debidamente autorizada.

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 XVIII del artículo 75 de estas "Condiciones".

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

ARTICULO 82- "El Gobierno" por conducto de sus Dependencias, llevarán a cabo los estudios y análisis que correspondan para hacer constar las conductas relevantes del trabajador, que ameriten el otorgamiento de estímulos y recompensas y también realizará las investigaciones de hechos atribuibles al trabajador, que pudieran constituir incumplimiento de sus obligaciones o incurrir en las prohibiciones especificadas en "La Ley" o en estas "Condiciones".

Se conceptúa como jefe superior de la oficina, al personal de "Mandos Medios" donde presta sus servicios físicamente el trabajador, en los términos del artículo 2o. fracción IX de estas "Condiciones".

En las unidades administrativas donde no exista personal de "Mandos Medios", el jefe superior del trabajador será el de la oficina donde preste sus servicios.

CAPITULO SEGUNDO.

Actas de Constancias de Hechos.

ARTICULO 83.-En los casos de abandono de empleo o abandono de labores técnicas, el "Mando Medio" o Jefe de Oficina en su caso, se constituirá en el lugar de trabajo del empleado y con dos testigos de asistencia y cuando sea posible con la intervención del propio trabajador ; procederá a levantar el acta respectiva, 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 la 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 el caso de que el trabajador y el representante sindical se encuentren presentes, tendrán la oportunidad de alegar lo que a su interés convenga y presentar en el acto las pruebas de que dispongan. El acta será firmada por quienes intervengan y, en caso de que se negaran a hacerlo, se hará constar en su contenido.

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 laborando éste, a fin de levantar acta circunstanciada, ante la presencia en su caso, del representante sindical, de un familiar del occiso debidamente identificado y de los testigos de asistencia, en la que se hará constar el acto de apertura del mobiliario que hubiere estado 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 aquéllos, quedarán en poder del jefe que intervenga en la diligencia y en cuanto a éstos serán entregados al familiar interviniente; ambos acusarán 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, intervendrá en la investigación de este tipo de hechos y en su caso, levantará el acta circunstanciada. La unidad administrativa de adscripción deberá proporcionar la documentación que se requiera en relación al acta levantada.

CAPITULO TERCERO.

Actas Administrativas.

ARTICULO 86.-En los casos a que se refiere el artículo 113 fracción VI, en relación con el artículo 48 fracción V de "La Ley", el jefe del trabajador con el asesoramiento de la Oficialía Mayor, si así lo considera pertinente , procederá a levantar el acta, girará los citatorios correspondientes al trabajador, fijando el objeto de la diligencia, fecha, hora y lugar determinados para su celebración. La citación se hará cuando menos con dos días de anticipación a la fecha señalada , salvo que los hechos a constar ameriten la inmediata celebración de la diligencia.

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.

ARTICULO 88.- El acta en cada caso, contendrá la expresión de la diligencia que consigna; fecha, hora y lugar; nombre y puesto del jefe 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 el interesado y el representante sindical. Las declaraciones de quienes intervengan en las actas, se manifestarán previo exhorto de conducirse con verdad, con plena libertad y se asentarán con la mayor fidelidad posible. Al finalizar la diligencia, el acta será firmada por las personas que intervinieron, se entregará copia de la misma al trabajador y a la representación sindical y se recabará el acuse de recibo correspondiente.

ARTICULO 89.- La inasistencia del trabajador o de la representación sindical debidamente notificados no suspende la diligencia. En su caso, deberá constar en ella tal circunstancia, agregándole los acuses de recibo correspondientes del citatorio que les fué entregado.

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

ARTICULO 90.- Concluída 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.

CAPITULO CUARTO

Recursos Administrativos

ARTICULO 91.- El "Sindicato" podrá intervenir en defensa de sus agremiados mediante gestiones que haga ante "El Tribunal" en las que se aportarán pruebas, formularán alegatos y presentarán los demás elementos que "El Tribunal" tomará en cuenta para proceder a resolver en justicia y equidad los casos en los cuales pudiera verse afectada la relación del trabajo.

Las resoluciones dictadas por "El Tribunal", después de que la representación sindical hubiere ejercitado la intervención señalada en el párrafo anterior, podrán ser objetadas por la propia organización dentro del término de tres días hábiles contados a partir de la fecha de que tenga conocimiento el trabajador, quedando en suspenso las mismas hasta que resuelva en definitiva "El Tribunal".

CAPITULO PRIMERO.

Disposiciones Generales.

ARTICULO 92.- El desempeño honesto, eficiente y oportuno, así como los servicios relevantes del trabajador en el desarrollo de sus funciones, ameritan el reconocimiento de "El Gobierno" porque además del 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.

CAPITULO SEGUNDO

Estímulos y Recompensas.

ARTICULO 93.- "El Gobierno" otorgará a sus trabajadores distinguidos los siguientes estímulos:

I.- Constancia del mejor empleado

II.- Días de descanso extraordinario

III.- Derecho preferencial en las promociones escalafonarias, por capacitación

ARTICULO 94.- La constancia del MEJOR EMPLEADO es un documento que se entrega por su desempeño sobresaliente.

ARTICULO 95.- Gratificación en efectivo, es la cantidad en numerario que "El Gobierno" otorga como reconocimiento a "Los Trabajadores" con sujeción a lo dispuesto a estas "Condiciones", las normas internas y las disposiciones que establezca para la evaluación. La asistencia asidua y el cumplimiento eficiente se considerarán para estos fines, conforme al artículo 49 de estas "Condiciones".

ARTICULO 96.- El trabajador se hará acreedor a la distinción del 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 las 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 falta injustificada a 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 mas eficiente las funciones de su área.

ARTICULO 97.- Las gratificaciones en efectivo se conceden en los siguientes casos:

I.- El monto de un día de salario de acuerdo al valor del puesto que ocupe el trabajador, cuando en el transcurso de un mes hubiere asistido en forma efectiva a sus labores sin haberse acogido al beneficio de la tolerancia que en materia de asistencia preveen estas "Condiciones";

II.- La cantidad equivalente a cinco días de salario que tenga asignado el puesto que ocupe el trabajador en el momento en que se practique el cómputo respectivo, cuando en un año, comprendidos de Enero a Diciembre hubiere sido acreedor ininterrumpidamente al beneficio de la gratificación mensual.

Para los efectos de los párrafos anteriores, el periodo de vacaciones que haya gozado el trabajador se computará como efectivamante laborado.

III.- Lo relativo a la fracción I de este artículo será pagadero cada día último del mes siguiente; por lo que se refiere a las fracciones II Y III, éstas se harán efectivas en el mes de diciembre del año correspondiente.

ARTICULO 98.- Los periodos de descanso extraordinario, sin perjuicio de las vacaciones y descansos a que se refieren estas "Condiciones", se conceden 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 asiduidad en la asistencia y cumplimiento eficiente, se considerará para éstos propósitos.

ARTICULO 99.- El trabajador que reciba capacitación obligatoria o por propia iniciativa, sin perjuicio de los apoyos que le brinde el Estado para éstos propósitos, tiene derecho preferencial para las promociones escalafonarias.

ARTICULO 100.- Por el desempeño de servicios relevantes en el desarrollo de sus funciones el trabajador que se haga acreedor a la premiación del MEJOR EMPLEADO, le será entregada su constancia por el C. Gobernador del Estado o su representante en la ceremonia que se celebra el Día del Empleado al Servicio del Estado (25 de Abril) .

CAPITULO UNICO

Prestaciones Económicas

ARTICULO 101.- "El Gobierno" proporcionará las prestaciones económicas a sus trabajadores, las que tendrán el carácter de obligatorias de acuerdo con lo establecido en el artículo 6o. de 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.
 - 5.- Préstamos.
 - 6.- Jubilaciones y pensiones.
-

CAPITULO UNICO.

Medidas Disciplinarias

ARTICULO 102.- La medida disciplinaria, es el acto de autoridad debidamente fundado y motivado que aplica "El Gobierno" a través de sus órganos competentes, cuando el trabajador incurra en conductas irregulares previstas en "La Ley" o en estas "Condiciones".

Las conductas irregulares en que incurran "Los Trabajadores" darán lugar a las siguientes medidas.

I.- Amonestación por escrito.

II.- Suspensión en sueldo y funciones.

ARTICULO 103.- La amonestación por escrito, es la medida que se impone al trabajador por conducto de su dependencia de adscripción, la que se le notificará conteniendo las causas que le dieron origen, conminándolo a que modifique su conducta.

ARTICULO 104.- La suspensión en sueldos y funciones, es la medida que se impone al trabajador por las causas previstas en estas "Condiciones" e implica que éste deje de laborar y percibir las remuneraciones correspondientes a los días de su aplicación.

ARTICULO 105.- Las medidas disciplinarias establecidas en estas "Condiciones", se aplicarán en los siguientes supuestos:

I.- Procederá amonestación 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, XIX y XX, o cometa cualquiera de los actos prohibidos a que se refiere el artículo 73, fracciones VIII y X.de estas condiciones.

II.- Se aplicara suspensión en sueldos y funciones hasta por seis días en los siguientes supuestos:

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

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

C).- Incurra en las conductas previstas en los artículos 72, fracciones II, V, VII, XIV y XVII y 73 fracciones I, II, VII, XI, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII y XX de estas condiciones.

ARTICULO 106.- El periodo 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 correspondiente. En el caso de reincidencia en las conductas previstas en el artículo 104, 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.

Las medidas previstas en este capítulo, se aplicarán independientemente de lo dispuesto en el Título Décimoquinto de estas "Condiciones".

CAPITULO UNICO.

Suspensión de los efectos del Nombramiento

ARTICULO 107.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de "La Ley":

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

El trabajador reanudará sus labores una vez que desaparezca la causa, lo que comprobará mediante el certificado expedido por el médico del IMSS que así lo señale.

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

III.- 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 108.- La suspensión de los efectos del nombramiento en los términos del artículo 107, fracción II de estas "Condiciones", será en sueldos y funciones, observándose lo siguiente:

I.- Se suspenderán los sueldos desde el primer día de prisión preventiva y una vez obtenida la sentencia absolutoria, el trabajador deberá reintegrarse a sus labores, reanudándose el pago de sus sueldos a partir de la fecha de su reingreso.

CAPITULO UNICO.

Terminación de los Efectos del Nombramiento

ARTICULO 109.- 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 en 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 refiere el artículo 72 fracción XVII, de estas "Condiciones" y de no hacerlo, incurrirá en abandono de empleo o abandono de labores técnicas.

II.- El abandono de empleo, se configura en los siguientes supuestos:

A).- Con la inasistencia del trabajador sin causa justificada, por tres o más días hábiles consecutivos al centro de trabajo o al lugar en donde temporalmente esté comisionado.

B).- Al no presentarse el trabajador sin causa justificada por dos o más días hábiles, al lugar al que se le haya trasladado por cualquier causa, contados a partir del día hábil siguiente al del vencimiento del término para su presentación, de acuerdo con el artículo 81 de estas "Condiciones".

C).- Al primer día de inasistencia sin causa justificada, tratándose de trabajadores que realicen labores permanentes o transitorias de manejo de fondos, sea que tengan o no nombramiento con tal carácter.

III.- El abandono de labores técnicas que se configura con la inasistencia por dos días consecutivos o el abandono de el desempeño del trabajo, en ambos casos

sin justificación, cuando el trabajador tiene a su cargo labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo y pone en peligro vidas y bienes, o provoca la suspensión o deficiencia del servicio.

IV.- Por terminación de contrato u obra.

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

VI.- Por resolución de "El Tribunal", en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra 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, maquinaria, instrumentos, materias primas y demas 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 órdenes que reciba de sus superiores.

h) Por concurrir, al trabajo en estado de embriaguez o 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 ejecutoria.

ARTICULO 110.- Se entiende como falta de probidad u honradez:

I.- El incumplimiento por el trabajador de las obligaciones a que se refiere el artículo 72, fracciones IV y VI de estas "Condiciones".

II.- Incurrir el trabajador en las prohibiciones establecidas en el artículo 73, fracciones III; IV; V; VI; IX; XIV y XIX de estas "Condiciones".

III.- En general cuando el trabajador incurra en una conducta contraria a sus obligaciones, con el propósito de obtener un beneficio o satisfacción personal en perjuicio de "El Gobierno".

ARTICULO 111.- Existe incumplimiento a estas "Condiciones" para los efectos del artículo 48 fracción V de "La Ley", en los siguientes supuestos:

I.- La falta de asistencia injustificada en doce o mas ocasiones por el trabajador en el transcurso de un año, computado a partir de la primera incidencia;

II. La imposición de tres suspensiones en funciones y salarios, por las causas que señalan estas "Condiciones" como medida disciplinaria en el transcurso de un año o antes, contando a partir de la primera suspensión. En este supuesto se considerará consumada la falta de cumplimiento a estas "Condiciones" a partir del día siguiente en que se imponga la tercera suspensión;

III. Los actos de imprudencia, descuido o negligencia en que incurra el trabajador, que comprometan la seguridad de las personas o de las instalaciones de la dependencia;

IV.- La omisión o retraso deliberado en el cumplimiento de las obligaciones que le impone "La Ley" y estas "Condiciones";

V.- La retención deliberada en poder del trabajador de documentos o información que formen parte de su trabajo por un tiempo mayor del necesario;

VI.- La suspensión total o parcial de labores por el trabajador en forma injustificada durante la jornada de trabajo.

VII.- La instigación por el trabajador al personal de la dependencia a que deje de cumplir con sus obligaciones o que cometa cualquier acto prohibido por "La Ley" y estas "Condiciones".

VIII.- Cuando se obtenga resultado positivo de la práctica al trabajador de examen antidoping bajo las normas y técnicas reconocidas por institución oficial o particular que cumpla con los requerimientos para estos efectos.

TRANSITORIOS

ARTICULO 1.- Las presentes "Condiciones", surtirán efecto a partir de la fecha de su depósito en El Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91 de La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán.

ARTICULO 2.- Se derogan todas las disposiciones reglamentarias que contravengan a estas Condiciones Generales de Trabajo.

“EL GOBIERNO”

“EL SINDICATO”

C. VICTOR MANUEL CERVERA PACHECO
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

JOSE ALFREDO CAMARA CELIS
SECRETARIO GENERAL DEL S.T.S.G.E.M.I.D.Y.

Mérida, Yucatán a 18 de Diciembre de 1997
