CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- Las disposiciones del presente Reglamento se fijan con fundamento en lo establecido por el Título Cuarto, Capítulo II, de la Ley del Servicio Civil, y tienen por objeto regular la prestación de los servicios de los trabajadores de base del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora.

ARTICULO 2º.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán obligatorias para el Gobernador del Estado, los Titulares de las dependencias que señala el Artículo 22º de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Directores, Subdirectores y demás funcionarios con personal a su mando, así como para el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y sus trabajadores en lo individual.

ARTÍCULO 3º.- La relación jurídica de trabajo entre el Poder Ejecutivo y sus trabajadores, se regirá en su orden por:

I.- La Ley No. 40 del Servicio Civil para el Estado de Sonora.

II.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

III.- Los Reglamentos Interiores de trabajo de las Dependencias del Poder Ejecutivo.

IV.- Los Manuales Administrativos de trabajo, y

V.- Por los ordenamientos supletorios.

ARTICULO 4º.- A falta de disposición expresa en los ordenamientos mencionados en las Fracciones de la I a la V, inclusive, del Artículo anterior, se aplicarán supletoriamente la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo, el Derecho Común, la Jurisprudencia, los Principios Generales de Derecho, la Costumbre, el Uso y la EQUIDAD.

ARTICULO 5º.- Para los efectos de las presentes Condiciones Generales de Trabajo se establecen las siguientes denominaciones:

I.- EL EJECUTIVO.- El Poder Ejecutivo del Estado de Sonora.

II.- LOS TITULARES.- Los funcionarios responsables de las dependencias mencionadas en el Artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

III.- EL SINDICATO.- El Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora.

IV.- LA DIRECCION.- La Dirección General de Recursos Humanos.

V.- LOS TRABAJADORES.- Los trabajadores de base al servicio del Poder Ejecutivo del Estado.

VI.- LA LEY.- La Ley No. 40 del Servicio Civil para el Estado de Sonora.

VII.- LAS CONDICIONES.- El Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.

VIII.- EL TRIBUNAL.- El Tribunal Unitario de lo Contencioso Administrativo.

IX.- EL ISSSTESON.- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

X.- Los otros funcionarios y ordenamientos se designarán por el nombre que les corresponde.

ARTICULO 6º.- Quedan excluidos del régimen de estas Condiciones los trabajadores del Poder Ejecutivo que conforme a la Ley tengan el carácter de trabajadores de confianza.

Cuando un trabajador de base desempeñe por comisión un puesto determinado legalmente como de confianza, quedará excluido del régimen de estas Condiciones por todo el tiempo que dure la comisión.

ARTICULO 7º.- Para los efectos del presente Reglamento, los Titulares de las dependencias del Poder Ejecutivo, los Directores, Subdirectores y demás funcionarios con personal a su mando, serán considerados como representantes del Gobernador del Estado en sus relaciones con los trabajadores.

ARTICULO 8º.- El Sindicato ejercerá sus funciones a través de su Comité Ejecutivo, quien acreditará su personalidad con la copia certificada que para estos efectos le expida el Tribunal y a través de los representantes de sus Secciones, quienes acreditarán su personalidad con el oficio que para estos efectos expida el Comité Ejecutivo.

ARTICULO 9º.- El Comité Ejecutivo del Sindicato podrá intervenir ante todo tipo de autoridades en defensa de los derechos de los trabajadores; los representantes de sus Secciones únicamente podrán intervenir en defensa de los derechos de los trabajadores de la Sección respectiva y ante los funcionarios correspondientes a la misma.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la facultad que asiste a los trabajadores para ejercer por sí mismos sus derechos.

ARTICULO 10º.- Los Reglamentos interiores y Manuales administrativos de trabajo que expida el Ejecutivo en ejercicio de sus atribuciones legales, no podrán contravenir lo dispuesto en las presentes Condiciones.

ARTICULO 11º.- Para la aplicación de medidas disciplinarias o sanciones a los trabajadores, deberá hacerse una investigación previa donde se levantarán las actas administrativas que procedan. Las actas administrativas que se levanten en contra de los trabajadores deberán reunir para su validez los requisitos siguientes:

I.- Ser levantadas por personal de la Dirección con la intervención del superior inmediato del trabajador afectado.

II.- Tener una relación pormenorizada de los hechos o abstenciones que imputen al afectado.

III.- El lugar y la fecha en que se levanta el acta, así como el lugar y la fecha en que sucedieron los hechos o abstenciones imputadas.

IV.- Ser autorizadas por dos testigos de asistencia.

V.- Las firmas de los intervinientes o la razón respectiva en caso de que alguien se niegue a firmar, y

VI.- Para que las actas tengan validez, deberán ser levantadas dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de haberse suscitado los hechos.

ARTICULO 12º.- De toda acta administrativa que se levante a los trabajadores sindicalizados, la Dirección remitirá copia al Sindicato o a su representante sindical de su Dependencia, quien deberá acusar recibo de la misma; dicha remisión deberá hacerse dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes de levantada el acta.

ARTICULO 13º.- Las facultades y obligaciones que este Reglamento confiere al Ejecutivo, serán ejercidas por él directamente, o bien, por la Dirección.

CAPITULO II

DE LA CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 14º.- Son trabajadores de confianza los que se mencionan en el Artículo 5º, Fracción I, Inciso a) de la Ley.

ARTICULO 15º.- Son trabajadores de base los que no estén legalmente considerados como de confianza.

ARTICULO 16º.- Los trabajadores de base adquirirán el derecho de inamovilidad después de seis (6) meses de prestación ininterrumpida de servicios.

Los trabajadores que reciban nombramiento o sean contratados para prestar servicios por tiempo determinado o por obra determinada, no adquirirán el carácter de trabajadores de base, aún cuando la prestación de sus servicios exceda de seis meses y por varias ocasiones. Estos trabajadores solo (sic) tendrán derecho al pago de sus salarios y a la seguridad social que el Ejecutivo convenga con el ISSSTESON para ellos, siempre que aporten las cuotas que se fijen en dicho convenio; así mismo, tendrán los derechos que les confiere el presente Reglamento.

ARTICULO 17º.- Los trabajadores de confianza, no se regirán por las disposiciones del presente Reglamento y tendrán los derechos y obligaciones que les confiere la Ley.

CAPITULO III

DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTICULO 18º.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido de conformidad con lo que establece el Artículo 79º, Fracción XI de la Constitución Política del Estado de Sonora y demás disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 19º.- Queda prohibido utilizar los servicios personales de personas que bajo el título de "meritorios" o cualquier otro semejante trabajen sin tener el nombramiento respectivo, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo siguiente.

ARTICULO 20º.- El nombramiento por escrito formaliza la relación jurídico-laboral entre el Ejecutivo y el trabajador. Sin embargo, la falta de nombramiento escrito no destruye la relación jurídica de trabajo acreditada por otros medios de prueba.

ARTICULO 21º.- Por su duración los nombramientos podrán ser:

I.- DEFINITIVO.- Es aquel que se expide por tiempo indeterminado para cubrir una plaza vacante definitiva o una plaza de nueva creación.

II.- PROVISIONAL.- Es aquel que se expide por tiempo determinado para cubrir vacantes mayores de seis (6) meses.

III.- INTERINO.- Es aquel que se expide por tiempo determinado, para cubrir vacantes menores de seis (6) meses; y

IV.- Por obra determinada.

ARTICULO 22º.- Los nombramientos definitivos y provisionales, deberán adjudicarse a quien acredite mejores derechos conforme a la Ley, al presente Reglamento y al sistema escalafonario. Los nombramientos interinos y por obra determinada serán adjudicados libremente por el Ejecutivo, o bien contratados en igual forma por la Dirección.

ARTICULO 23º.- Los nombramientos de confianza serán expedidos por el Ejecutivo con inserción expresa de que se trata de un nombramiento de confianza, la falta de este requisito establece la presunción de ser un nombramiento de base definitivo.

ARTICULO 24º.- Los nombramientos por tiempo determinado solo (sic) se podrán expedir para cubrir vacantes temporales de otro trabajador o cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar; el señalamiento de una obra determinada solo (sic) puede estipularse cuando lo determine así su naturaleza pero en el nombramiento o el contrato respectivo deberá establecerse esta circunstancia.

ARTICULO 25º.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los anteriores Artículos, cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Dirección podrá contratar trabajadores para que presten sus servicios por el tiempo que dure una determinada partida del presupuesto. En estos casos en el contrato respectivo deberá precisarse la partida afectada, siempre que dicha partida se haya aprobada (sic) para aplicarse al servicio de que se trate. Una vez ejercida la partida, el contrato así pactado concluirá sin responsabilidad para ambas partes.

ARTICULO 26º.- Los nombramientos deberán contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador;

II.- La denominación del puesto o de los servicios que deban prestarse;

III.- La duración del nombramiento, es decir, si es definitivo, provisional, interino o por obra determinada;

IV.- El monto del salario con indicación expresa de la partida presupuestal con cargo a la cual se cubrirá;

V.- La Dependencia o Dirección a que quedará adscrito el trabajador y cuando esto sea posible, el lugar en que se prestarán los servicios;

VI.- Las demás circunstancias que sean necesarias para una mejor prestación de los servicios a juicio del Ejecutivo y su expedición no excederá de 30 (treinta días) a partir de la fecha de adjudicación del mismo.

ARTICULO 27º.- Los trabajadores de base podrán prestar servicios en puestos de confianza, cuando así lo determine el Ejecutivo. En estos casos quedarán suspendidos los efectos del nombramiento de base por el tiempo que dure la prestación de los servicios de confianza.

Las plazas de base vacantes en los términos del párrafo anterior, solo (sic) podrán ser ocupadas provisional o interinamente según proceda.

ARTICULO 28º.- Las plazas de base que queden vacantes por licencia o por cualquier causa legal o reglamentaria, solo (sic) podrán ser adjudicadas a otros trabajadores expidiéndoseles el nombramiento provisional o interino según proceda, o bien, mediante el contrato respectivo, pero nunca podrán ser adjudicadas en definitiva mientras dure la causa de la suspensión.

CAPITULO IV

DE LOS REQUISITOS DE ADMISION

ARTICULO 29º.- Para ingresar al Servicio Público en el Ejecutivo, deberán llenarse los siguientes requisitos:

I.- Presentar solicitud en la forma autorizada por la Dirección. Esta forma oficial deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante, sus condiciones personales y los demás que la propia Dirección considere pertinentes y será firmada por el solicitante;

II.- Tener por lo menos 16 años cumplidos el día de la expedición del nombramiento respectivo. Esta circunstancia se acreditará mediante copia certificada del acta de nacimiento;

III.- Someterse a los exámenes médicos, psicométricos y de capacidad y conocimiento que determine la Dirección de conformidad con las disposiciones que rijan el proceso de reclutamiento y selección de personal. Estos exámenes deberán ser aprobados íntegramente por el solicitante;

IV.- Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso establecido por el Artículo 8º de la Ley para la sustitución de mexicanos por extranjeros;

V.- Tener los conocimientos y aptitudes que requiera el puesto que se pretende desempeñar. Estas circunstancias se precisarán en el Catálogo de puestos vigente;

VI.- En su caso, someterse y aprobar los programas de entrenamiento inicial que determine la Dirección;

VII.- No haber sido cesado o despedido de su trabajo en cualquiera de los Poderes del Estado de Sonora por causa justificada. Este impedimento solo (sic) durará dos (2) años contados a partir del cese, y en su caso, a partir de que cause ejecutoria la resolución jurisdiccional respectiva;

VIII.- No haber sido destituido de un puesto anterior conforme a la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios. Este impedimento subsistirá por el tiempo que dure la inhabilitación correspondiente;

IX.- En su caso presentar el título profesional, cédula o constancia expedida por la Dirección General de Profesiones, cuando el puesto que se pretende desempeñar exija por su naturaleza esta circunstancia; y,

X.- No tener laborando en la Dirección donde se adscribirá el puesto o en el Centro de Trabajo donde se prestarán los servicios, al cónyuge o parientes por afinidad o por lo civil, ni parientes consanguíneos dentro del tercer grado en ambas líneas.

ARTICULO 30º.- Los requisitos a que se refiere el Artículo anterior deberán acreditarse fehacientemente a juicio de la Dirección.

ARTÍCULO 31º.- Los aspirantes podrán acudir directamente ante la Dirección a llenar la solicitud y a someterse a los exámenes que determine la propia Dirección, con lo cual pasarán a formar parte de la bolsa de trabajo del Ejecutivo. Así mismo, los Titulares podrán proponer candidatos para ocupar puestos vacantes o de nueva creación en sus respectivas Dependencias, pero los propuestos deberán cumplir con los requisitos que señala el presente Capítulo y a presentar la solicitud y los exámenes a que se refiere el Artículo 29º, los cuales deberán ser aprobados íntegramente a juicio de la Dirección.

CAPITULO V

DE LA SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 32º.- Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento las siguientes:

I.- Licencia otorgada al trabajador de conformidad con lo establecido en la Ley y en el presente Reglamento;

II.- Por haberse dictado auto de formal prisión en contra del trabajador por delitos cometidos en el ejercicio de sus funciones, por todo el tiempo que dure el proceso hasta que se pronuncie sentencia ejecutoria;

III.- Por haberse dictado auto de formal prisión en contra del trabajador por delitos no cometidos en el ejercicio de sus funciones hasta que se dicte sentencia ejecutoria, siempre que por virtud del proceso el trabajador sea privado de su libertad;

IV.- Por incapacidad temporal del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus funciones;

V.- Porque el trabajador contraiga alguna enfermedad que aunque no lo incapacite para el trabajo, constituya un peligro para personas que trabajen con él o tengan trato directo por razones del servicio. La suspensión conforme a esta hipótesis deberá ser declarada en acuerdo del Ejecutivo;

VI.- Cuando el trabajador tenga contacto directo con personas que padezcan enfermedades contagiosas en razón de alguna obligación legal o moral ineludible. Esta circunstancia deberá acreditarse médicamente y la suspensión también deberá acordarse expresamente por el Ejecutivo;

VII.- Cuando los trabajadores tengan encomendado el manejo de fondos o valores, o la custodia de bienes, podrán ser suspendidos hasta por treinta (30) días por el Ejecutivo cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, con objeto de que se practique la investigación respectiva y se resuelva sobre su situación laboral. Esta suspensión deberá ser declarada expresamente por el Ejecutivo y el trabajador tendrá derecho a alegar y a ofrecer pruebas en el proceso de investigación mencionado;

VIII.- El arresto del trabajador por faltas administrativas;

IX.- El cumplimiento por parte del trabajador de los servicios y el desempeño de los cargos que se precisan en el Artículo 5º, de la Constitución General de la República y el cumplimiento de las obligaciones consignadas en el Artículo 31º, Fracción III de la misma Constitución. En estos casos el trabajador deberá dar aviso al Titular correspondiente de la fecha en que se inicie la prestación y cumplimiento de dichos servicios. Este aviso deberá presentarse dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha en que se inicie la prestación de los referidos servicios o el cumplimiento de las obligaciones, y una vez recibido por el Titular, deberá ponerlo oficialmente en conocimiento de la Dirección para que se hagan los trámites administrativos correspondientes;

X.- El nombramiento que se expida al trabajador para desempeño (sic) puestos de confianza; y,

XI.- La falta de los documentos que exijan las Leyes y Reglamentos aplicables para la prestación del servicio cuando dicha falta sea imputable al trabajador. La causa de suspensión conforme a esta Fracción deberá ser declarada expresamente por el Ejecutivo.

ARTICULO 33º.- La suspensión de los efectos del nombramiento se surtirá por la simple realización de la hipótesis respectiva en los términos del Artículo anterior y durará por todo el tiempo que se encuentre vigente la causal que la originó, sin que se requiera declaración expresa del Ejecutivo, salvo disposición en contrario en este Reglamento.

ARTICULO 34º.- La suspensión decretada conforme al Artículo 32º, solo (sic) tendrá el efecto de suspender la obligación de prestar el servicio y la obligación de pagar el salario, salvo disposición en contrario en la Ley y en este Reglamento.

ARTICULO 35º.- Si la sentencia dictada en el proceso a que se refiere la Fracción II del Artículo 32º de estas condiciones, fuere absolutoria, el trabajador tendrá derecho a ser reinstalado en el puesto que venía desempeñando al momento de dictarse el auto de formal prisión y tendrá derecho al pago de los salarios que hubiere dejado de percibir si la denuncia o querella ante el Ministerio Público emanó del Titular correspondiente o cualquiera de los subordinados de éste, o bien de cualquiera de los órganos que representen al Ejecutivo en las relaciones laborales con sus trabajadores.

ARTICULO 36º.- En el caso previsto en la Fracción III del Artículo 32º, el trabajador tendrá derecho y obligación a reincorporarse a su servicio inmediatamente que recobre la libertad si ésta se obtiene antes de dictarse sentencia.

ARTICULO 37º.- Cuando el trabajador sea sometido a proceso por delitos cometidos o no en el ejercicio de sus funciones, si la sentencia fuese condenatoria se procederá a decretar la terminación de la relación del Servicio Civil en los términos del Artículo 42º, Fracción VI, Inciso J), de la Ley.

Cuando el trabajador fuese condenado por delito no intencional, tendrá derecho a su reinstalación en el puesto que venía desempeñando, una vez que haya cumplido la condena o sanción impuesta haya quedado extinguida conforme a la Ley. En estos casos el trabajador deberá volver al trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cumplimiento o extinción de la sanción y en caso de no hacerlo perderá el derecho a la reinstalación.

ARTICULO 38º.- En el caso previsto por la Fracción VII del Artículo 32º del presente Reglamento, si una vez concluida la investigación no resultare responsabilidad para el trabajador, éste tendrá derecho a que se le reinstale de inmediato y a que se le cubran los salarios que hubiere dejado de percibir.

ARTICULO 39º.- Cuando el Ejecutivo demande la terminación de los efectos del nombramiento de algún trabajador mediante acción que se ejercite ante el Tribunal, deberá solicitar de éste que se decrete la suspensión del demandado por el tiempo que dure el proceso. Las plazas que queden vacantes durante este procedimiento podrán adjudicarse provisionalmente, hasta en tanto el Tribunal dicta resolución; si éste ordenara la reinstalación del trabajador, el ocupante provisional de la plaza causará baja sin responsabilidad para el Ejecutivo.

CAPITULO VI

DE LA TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTICULO 40º.- Los trabajadores de base gozarán del derecho de inamovilidad después de seis (6) meses de servicios. Quienes hayan prestado servicios y que por cualquier circunstancia hayan causado baja definitiva, solo (sic) serán inamovibles en caso de reingreso después de seis (6) meses de efectuado éste, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 16º, Párrafo 2º de la Ley.

Para los efectos de estas Condiciones, se entiende por inamovilidad el derecho de los trabajadores a no ser suspendidos, ni removidos de su trabajo, sino por las causas que previene la ley y el presente Reglamento.

ARTICULO 41º.- Los nombramientos provisionales terminarán sus efectos una vez concluida la causa de su provisionalidad o el término para el que fueron expedidos.

ARTICULO 42º.- Los nombramientos de interinos concluirán al momento de terminarse la causa de su expedición.

ARTICULO 43º.- Los nombramientos por obra determinada concluirán sus efectos al ser terminada la obra correspondiente, o bien, al ser suspendida ésta por falta de recursos presupuestarios para su continuación.

ARTICULO 44º.- Cuando los trabajadores sean contratados para prestar servicios conforme al Artículo 25º de estas Condiciones, la relación de trabajo terminará al ser ejercida totalmente la partida presupuestal afectada.

ARTICULO 45º.- Sin perjuicio de lo establecido en los Artículos precedentes de este Capítulo, los nombramientos terminarán todos sus efectos sin responsabilidad para el Ejecutivo por las siguientes causas:

I.- Por renuncia del trabajador legalmente aceptada. Si dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la presentación de su renuncia, el trabajador no recibe respuesta del Ejecutivo, la renuncia se tendrá como tácitamente aceptada para todos los efectos legales; mientras la renuncia no haya sido aceptada ni transcurrido el plazo a que se refiere esta Fracción, el trabajador deberá permanecer en el ejercicio de sus funciones;

II.- Por abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal, el hecho de que el trabajador deje de realizar las funciones que tiene encomendadas sin autorización de su jefe inmediato superior;

III.- Por supresión de la plaza en el presupuesto de egresos o en la Ley respectiva. En estos casos la supresión solo (sic) podrá ser acordada por el Congreso del Estado en ejercicio de sus atribuciones legales y el trabajador afectado tendrá derecho a ser indemnizado con el importe de tres (3) meses de salario, o bien a su elección, a que se le adjudique otra plaza disponible, siempre que reúna los requisitos exigidos para ello, y sin perjuicio de derechos escalafonarios adquiridos por otros trabajadores;

IV.- Por muerte del trabajador. En estos casos los beneficiarios declarados por el Tribunal tendrán derecho a percibir las cantidades a que hubiese sido acreedor el trabajador al momento de su muerte;

V.- Por incapacidad permanente del trabajador, que le impida el desempeño de sus labores. Esta incapacidad deberá ser declarada legalmente por el lSSSTESON a petición del Ejecutivo y el trabajador tendrá los derechos que le confiera el Artículo 100º de la Ley o en su caso, los que confiera la Ley Orgánica del propio ISSSTESON;

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

a) Por incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros de trabajo, o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de sus horas de servicio, independientemente de la sanción que le corresponda si constituye un delito;

b) Por tener el trabajador más de tres (3) faltas injustificadas de asistencia a sus labores en el lapso de treinta (30) días, aún cuando no sean consecutivas;

c) Por destruir intencionalmente o con extrema imprudencia los bienes 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 del trabajo;

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad y el funcionamiento de la oficina o centro de trabajo donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;

g) Por desobedecer sin justificación las órdenes que recibe de sus superiores, siempre que dichas órdenes se relacionen con el trabajo;

h) Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o enervantes. Se exceptúan los casos en que los narcóticos o enervantes se administren por prescripción médica;

i) Por falta de cumplimiento a las presentes Condiciones Generales de Trabajo. Para los efectos de este Inciso, al incurrir el trabajador en violación a estas Condiciones, se le impondrá una amonestación conforme al procedimiento establecido en el Capítulo XX del presente Reglamento. La acumulación de cinco (5) amonestaciones en un período de treinta (30) días hábiles, dará derecho al Ejecutivo a demandar el cese del trabajador conforme a este Inciso, sin perjuicio de que cualquiera de las acciones sea por sí misma causal de cese, en cuyo caso, el Ejecutivo podrá decretar de inmediato la terminación de los efectos del nombramiento;

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria con motivo de un delito intencional;

k) Por solicitar o aceptar obsequios, recompensas o préstamos a (¿de? sic) las personas con quienes trata el trabajador asuntos oficiales, sean o no, consecuencia de éstos;

l) Por realizar el trabajador gestiones propias o mediante interpósita persona, en favor de terceros en asuntos que competan a la Dependencia en que preste sus servicios;

m) Por presentar el trabajador documentos falsos para obtener el empleo;

n) Por ocultar el trabajador al presentar la solicitud correspondiente que lo excluirían del servicio. Igual criterio se seguirá en caso de que dichas circunstancias se presenten con posteridad a la presentación de la solicitud;

o) Por ejecutar el trabajador habitualmente en su vida privada actos que puedan poner en peligro los intereses de la Entidad Pública en que preste sus servicios. Esta causal solo (sic) será aplicable a los trabajadores que manejan fondos o valores; y

p) Por cualquier otra causa similar a las anteriores, a juicio del Tribunal.

ARTÍCULO 46º.- En los casos a que se refiere la Fracción VI del Artículo anterior, el Titular correspondiente girará oficio a la Dirección exponiéndole los hechos. La Dirección procederá de inmediato a comisionar personal autorizado para que levanten las respectivas actas administrativas que sean necesarias, pudiendo de ser necesario disponer que el de investigación respectivo.

El levantamiento de las actas a que se refiere el párrafo anterior, deberá formularse ante dos testigos de asistencia que darán fe del acto. Sin este requisito dichas actas carecen de validez.

ARTICULO 47º.- Si de lo asentado en las actas administrativas se desprende y queda acreditada la existencia de alguna o algunas de las causales a que se refiere la Fracción VI del Artículo 45º de estas Condiciones, el Ejecutivo podrá decretar de inmediato el cese del trabajador, o bien, proceder en los términos del Artículo 39º del presente Reglamento.

ARTICULO 48º.- Las actas administrativas a que se refieren los Artículos anteriores, deberán contener por lo menos los siguientes datos:

I.- Lugar y fecha en que se levanten;

II.- Nombre y ocupación de las personas que intervengan y además los generales del trabajador afectado y de los testigos de cargo y descargo que se propongan;

III.- Una relación sucinta de los hechos que se imputen al trabajador, de las declaraciones vertidas por éste, así como de las que viertan los testigos de cargo y descargo propuestos;

IV.- Nombre y firma del funcionario encargado de la diligencia y de los testigos de asistencia, así como la firma de todas las personas que intervinieron, o la mención de su negativa para firmar; y

V.- Las demás circunstancias que se consideren importantes consignar a juicio del funcionario encargado de la diligencia.

En el acto de la diligencia se entregará al trabajador copia oficial autógrafa del acta respectiva, pudiéndose previa petición, entregar también copia al Sindicato.

CAPITULO VII

DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 49º.- Los trabajadores tendrán derecho a:
I.- Desempeñar las funciones específicas o que sean inherentes al nombramiento de que se le haya expedido, salvo el caso de lo previsto en el Capítulo XIII del presente Reglamento. En estos casos, el trabajador tendrá derecho a realizar las funciones correspondientes al puesto que se le otorgue al cambiarse de adscripción;

II.- Percibir salarios y demás prestaciones que le correspondan por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias de conformidad con la Ley y estas Condiciones;

III.- Participar en los concursos y movimientos escalafonarios y ser promovido cuando el dictamen respectivo le sea favorable;

IV.- Gozar de las licencias que se le otorguen conforme a la Ley y al presente Reglamento

V.- Disfrutar del servicio médico y demás prestaciones que establece la Ley del ISSSTESON;

VI.- Disfrutar de las vacaciones y descansos en los términos de la Ley y estas Condiciones;

VII.- Percibir los estímulos, prestaciones y recompensas que establece el presente Reglamento;

VIII.- Asistir a los cursos de capacitación que promueva el Ejecutivo cuando sea designado para ello, dentro de su horario normal de labores;

IX.- Ser reinstalado en su empleo y a percibir en su caso los salarios que se le hubiesen dejado de pagar cuando termine la causa por la que hubiese sido suspendido o cuando así lo determine en laudo ejecutoriado el Tribunal;

X.- Recibir de sus superiores el respeto y consideración debidos, en sus relaciones de trabajo;

XI.- Que le sean proporcionados los materiales, herramientas, útiles y equipo necesarios para el desempeño de su trabajo;

XII.- Percibir un aguinaldo anual en los términos de estas Condiciones;

XIII.- A solicitar permuta cuando hubiese factibilidad administrativa;

XIV.- Disfrutar, las mujeres en estado de gravidez, de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de dos (2) meses después de éste. En ambos períodos la trabajadora percibirá salario íntegro;

XV.- Ocupar cuando el caso lo permita un puesto distinto cuando una incapacidad legalmente declarada le impida desempeñar sus actividades habituales;

XVI.- Asistir a las Asambleas y Actos Sindicales siempre que el Sindicato lo haya solicitado previamente;

XVII.- Participar en las actividades deportivas y culturales y utilizar las instalaciones existentes para ello, de acuerdo con las disposiciones dictadas por el Ejecutivo;

XVIII.- A no prestar los servicios sin su consentimiento. En estos casos, el trabajador podrá presentar su renuncia cuando lo desee; y

XIX.- Las demás prestaciones que provengan de la Ley, estas Condiciones y otras normas jurídicas aplicables.

ARTICULO 50º.- Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones:

I.- Rendir su protesta al tomar posesión del puesto en los términos y formas que determine la Constitución Política del Estado;

II.- Presentarse a sus labores aseados y vestidos con honestidad y decoro. Cuando en el Centro de Trabajo se establezca la obligación de utilizar uniformes, los trabajadores deberán usarlos en las horas de trabajo, siempre que dichos uniformes le sean proporcionados gratuitamente por el Ejecutivo;

III.- Asistir con puntualidad al desempeño de su trabajo;

IV.- Desempeñar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, guardando siempre la subordinación debida a sus jefes y superiores;

V.- Poner al corriente los asuntos de su competencia cuando por cualquier circunstancia se hayan retrasado ocasionando rezago;

VI.- Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su vida, salud, seguridad y la de sus compañeros;

VII.- Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro la seguridad de los bienes relacionados con el trabajo;

VIII.- Acatar las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio;

IX.- Guardar reserva en relación con los asuntos que conozca con motivo de su trabajo;

X.- Dar aviso a su jefe inmediato superior cuando por causa de enfermedad no puedan asistir a su trabajo;

XI.- Ser respetuoso con sus superiores, con sus iguales y con sus subalternos y tratar con cortesía y diligencia a las personas del público con las que tenga relación por razón de su trabajo;

XII.- Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos (¿a? sic) que tenga acceso con motivo de su trabajo;

XIII.- Tratar con cuidado y conservar en buen estado las herramientas, equipo, maquinaria, mobiliario, vehículos y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo. Asimismo, deberán informar a sus superiores de los desperfectos o anomalías que adviertan en los citados bienes. Lo establecido en esta Fracción no es aplicable cuando el menoscabo que sufren los bienes mencionados se deba al uso normal al que están destinados o acaso (sic) fortuito o fuerza mayor.

XIV.- Cuando por cualquier causa se termine su relación de trabajo, entregar a su superior jerárquico previamente los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o custodia estén a su cuidado, de conformidad con lo que dispongan las normas jurídicas aplicables;

XV.- Someterse a los exámenes que determine la Dirección y las autoridades del ISSSTESON, debiendo en estos casos proporcionar la información que se le solicite;

XVI.- Comunicar con toda oportunidad al jefe inmediato superior toda irregularidad de que tenga conocimiento en el servicio;

XVII.- Comunicar inmediatamente a sus superiores cuando sufran accidentes de trabajo o de los que sufran sus compañeros;

XVIII.- Proporcionar a la Dirección su domicilio particular y comunicarle dentro de los diez (10) días siguientes los cambios de domicilio que efectuaren;

XIX.- Abstenerse de hacer propaganda de cualquier tipo dentro de las oficinas o lugares de trabajo. La propaganda sindical deberá efectuarse en los tableros que para tal efecto determine el Ejecutivo;

XX.- Utilizar los materiales que sean proporcionados para el trabajo de la manera en que se logre mejor el objetivo a que están destinados mediante el uso racional de los mismos;

XXI.- Prestar auxilio cuando por siniestro o cualquier otra causa exista un riesgo actual que ponga en peligro a las personas o los bienes públicos, aún cuando no se trate de su servicio habitual;

XXII.- Responder de los daños que causen a los bienes cuando dichos daños les sean imputables por haberlos cometido intencionalmente o por obrar con extrema imprudencia; también responderá de los daños causados a los bienes, aún cuando haya sido por simple imprudencia, si el daño no se causó dentro o con motivo del trabajo; La (sic) responsabilidad que previene esta Fracción se entiende sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que procedan.

XXIII.- Presentarse dentro del término que se les confiera a su nuevo puesto cuando sean cambiados de adscripción. Estos cambios solo (sic) podrán ser ordenados o autorizados por la Dirección;

XXIV.- Cumplir las comisiones que por necesidad del servicio se les encomienden, aún cuando sean en lugar distinto en el que habitualmente prestan sus servicios, siempre que se les proporcionen los medios materiales y económicos necesarios conforme al presupuesto; y

XXV.- Las demás que les impongan la Ley, estas Condiciones y los demás ordenamientos aplicables.

ARTÍCULO 51º.- Queda prohibido estrictamente a los trabajadores:

I.- Desatender su trabajo en las horas de labores, realizar actividades ajenas al mismo o hacer uso indebido o excesivo del teléfono;

II.- Proporcionar a los particulares sin la debida autorización, documentos, datos o información de los asuntos que se tramiten en los Centros de Trabajo, salvo que ello sea parte de sus servicios;

III.- Ser procuradores o gestores de particulares en asuntos que no sean parte de su trabajo, aún cuando tales gestiones las realice fuera de sus horas de trabajo: Esta prohibición se entiende en tratándose de las autoridades del Estado exclusivamente, pudiendo ser gestor o procurador ante cualquier otro nivel de Gobierno siempre que se realicen fuera de las horas de trabajo;

IV.- Llevar a cabo ventas, colectas para obsequiar a sus superiores o compañeros de trabajo y organizar rifas o sorteos en los Centros de Trabajo;

V.- Hacer préstamos en numerarios o en cualquier otra forma a sus compañeros de trabajo cuando de dichos préstamos se derive la obligación del prestatario de pagar intereses. Lo establecido en esta Fracción se entiende sin perjuicio de que el Sindicato establezca una Caja de Ahorros con la debida autorización del Ejecutivo.

VI.- Retener en forma ilegal total o parcialmente los salarios delos (sic) trabajadores, salvo que medie orden de autoridad competente;

VII.- Abandonar o suspender indebidamente sus labores, aún cuando permanezcan en el Centro de Trabajo;

VIII.- Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios al Estado;

IX.- Asistir en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas, (sic) enervantes a su centro laboral;

X.- Introducir bebidas embriagantes o productos enervantes a cualquiera de los Centros de Trabajo del Estado;

XI.- Solicitar o aceptar del público dádivas, gratificaciones o recompensas por el servicio prestado;

XII.- Incurrir en faltas de probidad, en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos a sus jefes o compañeros de trabajo o contra los familiares de unos u otros, dentro o fuera de las horas de labores;

XIII.- Marcar la tarjeta o firmar la lista de control de asistencia establecida por otro trabajador;

XIV.- Faltar al trabajo sin causa justificada: Las causas de justificación de las inasistencias deberán ser comunicadas por el trabajador el primer día en que reanude sus labores y su superior deberá remitirla de inmediato a la Dirección. Cuando el justificante de las inasistencias se establezca en un documento que haya sido extraviado por el trabajador, éste deberá comunicarlo a su inmediato superior el primer día que se reincorpore a su trabajo y dentro de los tres (3) días siguientes deberá proporcionar el duplicado de dicho documento o copia autorizada por quien se lo haya expedido; cuando esto no sea posible por negativa para expedirle la copia o el duplicado, deberá el trabajador comunicarlo de inmediato a la Dirección para que ésta lo solicite oficialmente;

XV.- Ejecutar actos u omisiones inmorales en el Centro de Trabajo que, de alguna manera afecte el decoro de las oficinas, la consideración debida al público o la debida a los demás compañeros de trabajo;

XVI.- Penetrar o permanecer en los Centros de Trabajo después de concluida su jornada, salvo que tenga autorización del responsable para ello;

XVII.- Celebrar reuniones, mítines o cualquier otro acto semejante dentro de los recintos oficiales, salvo lo dispuesto para las actividades sindicales;

XVIII.- Sustraer fondos, valores o bienes, documentos, útiles u objetos de trabajo que sean propiedad o estén al servicio del Estado;

XIX.- Abandonar las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, poniendo en peligro la salud o la vida de las personas y los propios bienes;

XX.- Portar armas durante las horas de trabajo, salvo los casos que estén autorizados para ello por razón de su servicio;

XXI.- Utilizar las herramientas, maquinaria, equipo, útiles y demás bienes que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo, para objeto distinto al que estén destinados;

XXII.- Hacer anotaciones inexactas o alteraciones de documentos, así como destruirlos, sustraerlos o traspapelarlos;

XXIII.- Incurrir en actos escandalosos que menoscaben su buena reputación de tal manera que lo conviertan en persona indigna de permanecer al servicio público; y

XXIV.- Las demás que les impongan las Leyes y Reglamentos aplicables.

ARTICULO 52º.- La violación por parte del trabajador a cualquiera de las prohibiciones que le imponen el Artículo anterior y el incumplimiento de las obligaciones que le impone el Artículo 50º, si no ameritan otra sanción, serán sancionadas con una amonestación y se tomará en cuenta para los efectos de lo previsto en el Artículo 45º, Fracción VI, Inciso I de estas Condiciones.

CAPITULO VIII

DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL EJECUTIVO

ARTICULO 53º.- Para los efectos de las presentes Condiciones, el Ejecutivo tendrá las obligaciones siguientes:

I.- Preferir en igualdad de condiciones y de acuerdo con las bases del escalafón a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren;

II.- Reinstalar a los trabajadores o cubrir las indemnizaciones que procedan cuando así lo ordene en definitiva el Tribunal;

III.- Proporcionar a los trabajadores los medios necesarios para la ejecución de su trabajo;

IV.- Formular, oyendo al Sindicato, el Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas por la Ley;

V.- Comunicar a la Comisión Mixta de Escalafón las vacantes que hubiere. Esta comunicación deberá efectuarse por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se apruebe la baja o se tenga por legalmente aprobada, o bien, que sean creadas oficialmente nuevas plazas de base;

VI.- Cubrir a los trabajadores sus salarios y demás prestaciones a que tengan derecho por su servicio, en los términos y formas que determine la Ley y el presente Reglamento;

VII.- Cubrir las aportaciones que señala la Ley del ISSSTESON olas (sic) que se pacten en los convenios de incorporación a su régimen;

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

IX.- Otorgar a los trabajadores sus respectivas plazas cuando éstos se reincorporen al servicio si hubiesen estado separados del mismo por causa de suspensión y la reinstalación fuese legalmente procedente;

X.- Abstenerse de utilizar los servicios de los trabajadores en asuntos distintos de las labores del Estado, sin perjuicio de lo que prevengan las Leyes con este respecto;

XI.- Expedir constancias de servicios a solicitud de los trabajadores de aquellos que hayan prestado servicio al Estado;

XII.- Cubrir a los trabajadores los gastos a que se refiere el Artículo 15º de la Ley;

XIII.- Proporcionar a los trabajadores asistencia jurídica cuando sean privados de su libertad o sujetos a proceso por hechos ejecutados en defensa de los intereses del estado o en cumplimiento de sus funciones. En estos casos el trabajador o el Sindicato deberán solicitar la asistencia con toda oportunidad y el Titular deberá certificar que el hecho imputado al trabajador se cometió en defensa de los intereses del Estado y en cumplimiento de sus funciones. Esta asistencia se prestará por conducto de la Dirección de la Defensoría de Oficio del Estado;

XIV. - Hacer las deducciones en los salarios de los trabajadores que solicite el Sindicato siempre que se ajusten a los términos de la Ley;

XV.- Conceder a los trabajadores las licencias y permisos a que tuvieren derecho de acuerdo con la Ley y las presentes Condiciones;

XVI.- Promover cursos de capacitación de los trabajadores con objeto de elevar su actitud profesional y los haga acreedores de ascensos en los términos que determine el Reglamento de escalafón;

XVII.- Dar aviso al ISSSTESON de los riesgos profesionales que sufran los trabajadores; y

XVIII.- Las demás que le impongan las Leyes, estas Condiciones u otras normas jurídicas aplicables.

ARTICULO 54º.- Los Titulares deberán guardar a los trabajadores adscritos a su Dependencia la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra y de obra; asimismo, tendrán las obligaciones que señala el Artículo anterior en lo que fuere aplicable, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 13º de estas Condiciones; (sic)

La violación a lo establecido por el párrafo anterior, así como la violación a las disposiciones del presente Reglamento por parte de los funcionarios públicos con personal bajo su mando, será puesto en conocimiento de las autoridades competentes, a petición del Sindicato, para los efectos de la Ley de Responsabilidades de los servidores Públicos del Estado y de los Municipios.

ARTICULO 55º.- El Ejecutivo en sus relaciones de trabajo con los trabajadores, tendrá las facultades siguientes:

I.- Nombrar y remover a los trabajadores en los términos señalados por el Artículo 79º, Fracción XI de la Constitución Política del Estado, de conformidad con las normas siguientes:

a) Para cubrir las plazas de nueva creación, deberá sujetarse a lo establecido en el Reglamento de Escalafón;

b) Para cubrir las vacantes definitivas deberá sujetarse también a lo establecido en el Reglamento de Escalafón;

c) Las plazas de última categoría que queden en cualquiera de los supuestos a que se refieren los Incisos anteriores podrán ser cubiertas libremente por el Ejecutivo.

II.- Nombrar y remover libremente a los trabajadores que sean nombrados o contratados por tiempo determinado hasta de seis (6) meses;

III.- Nombrar libremente a los trabajadores que sean contratados por obra determinada y a los que sean contratados conforme al Artículo 25º de estas Condiciones; y

IV.- Imponer a los trabajadores las sanciones que procedan conforme a la Ley y al presente Reglamento.

CAPITULO IX

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTICULO 56º.- Para los efectos del presente Reglamento, por jornada de trabajo se entiende el tiempo diario que el trabajador está a disposición del Ejecutivo para prestar el servicio en cualquiera de sus Dependencias.

ARTICULO 57º.- La jornada de trabajo podrá ser diurna, nocturna y mixta y tendrán la duración máxima que previene la Ley.

ARTICULO 58º.- El trabajo diurno es el que comprende entre las seis (6) y las veinte (20) horas; el trabajo nocturno es el que se comprende entre las veinte (20) y las seis (6) horas y será jornada mixta la que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna; siempre que el lapso de la jornada nocturna no exceda de tres (3) horas y media, pues en este caso se reportará como jornada nocturna.

ARTICULO 59º.- La Dirección dictará las medidas necesarias para el efecto de que en la jornada nocturna no sean utilizados los servicios de menores de 16 años; asimismo, dictará las medidas pertinentes para reducir el número de horas de trabajo adecuado, en los casos en que la naturaleza del trabajo así lo exija, previniendo siempre que los trabajadores puedan prestar sus servicios en forma normal, sin sufrir quebranto en su salud.

ARTÍCULO 60º.- La jornada de trabajo deberá prestarse tomando en consideración el tipo de servicio público que preste cada Dependencia, pudiéndose utilizar cualquiera de las siguientes alternativas:

a) Horario continuo: de ocho (8) a quince (15) horas;

b) Horario discontinuo: de nueve (9) a catorce (14) horas y de diecisiete (17) a veinte (20) horas.

ARTICULO 61º.- Cuando la naturaleza del servicio público que se preste en un Centro de Trabajo haga necesario el establecimiento de un horario especial, éste se fijará por medio de un Reglamento interior que aprobará el Ejecutivo y se notificará al titular correspondiente por conducto de la Dirección.

En los casos en que sea necesaria la fijación de una jornada acumulada, el Reglamento a que se refiere el párrafo anterior, cuidará que los trabajadores no presten sus servicios por más de 36 horas a la semana, y que las jornadas tengan el esparcimiento necesario para reponerlos del trabajo prestado.

El establecimiento de los horarios a que se refiere este Artículo se hará siempre oyendo previamente al Sindicato.

ARTICULO 62º.- Los trabajadores prestarán sus servicios de lunes a viernes, estableciéndose como días de descanso obligatorio los sábados y domingos de cada semana. No obstante, cuando las necesidades del servicio lo determinen los trabajadores estarán obligados a trabajar en estos días y tendrán los derechos consignados en estas Condiciones.

ARTICULO 63.- La Dirección establecerá en los diferentes Centros de Trabajo dependientes del Ejecutivo, el sistema de control de asistencia que considere más idóneo, dependiendo de la naturaleza del servicio público a cargo de cada Centro.

Para el control de asistencia a que se refiere el párrafo anterior, podrán establecerse relojes checadores que determinen la hora de entrada y de salida, pero las tarjetas correspondientes deberán contener el nombre del trabajador, el puesto que desempeña, la adscripción, espacio suficiente para que queden consignadas las horas de entrada y salida, todos los días de la quincena respectiva, y un espacio en cada día para la firma del trabajador. También podrá disponerse como medio de control de asistencia, la utilización de listas de asistencia, las cuales deberán contener los datos mencionados en este párrafo.

ARTICULO 64º.- Los trabajadores que inicien sus servicios a las ocho o nueve horas y que laboren horario continuo, tendrán una tolerancia máxima para registrar su asistencia y entrar a prestar sus servicios de quince (15) minutos. Quienes registren su entrada después de los quince minutos mencionados pero sin exceder de quince (15) minutos después del margen de tolerancia, serán considerados, por lo que se refiere al registro con el carácter de retardos y se harán acreedores a las sanciones previstas en este Reglamento.

ARTICULO 65º.- Los trabajadores registrarán también su salida y ésta no podrá ser antes de la hora en que concluya la jornada. Cuando se laboren horas extraordinarias, se checará la tarjeta o la lista en su caso a la hora en que se concluyó la prestación del servicio, la jornada el número total de horas trabajadas y el número total de la jornada ordinaria, la cual deberá compararse con la orden escrita del responsable del Centro de Trabajo para la prestación del servicio extraordinario.

ARTICULO 66º.- Cuando el trabajador omita registrar la iniciación de su jornada o la registre después de treinta (30) minutos de la hora de entrada, será considerada como inasistencia para todos los efectos legales procedentes.

Si se omite la salida, también será considerada como inasistencia esta omisión, presunción que se destruirá solo (sic) mediante informe del responsable del Centro de Trabajo que certifique que el trabajador omiso prestó realmente el servicio por toda la jornada.

ARTICULO 67º.- Los trabajadores que laboren horario discontinuo no tendrán derecho de tolerancia para registrar su entrada, pero los registros efectuados después de las nueve de la mañana hasta las nueve y quince, serán considerados como retardos y los que registren después de las nueve y quince serán considerados como inasistencia.

ARTICULO 68º.- Los responsables de los Centros de Trabajo remitirán a la Dirección los documentos en que se contenga el medio de control de asistencia correspondiente a cada quincena, a más tardar el tercer día hábil de la quincena siguiente. La Dirección analizará la documentación recibida y determinará los retardos e inasistencias de cada trabajador y girará las instrucciones respectivas para que se apliquen las sanciones y efectúen los descuentos que procedan.

ARTICULO 69º.- El trabajo prestado después de concluida la jornada ordinaria, será considerado como trabajo extraordinario. La jornada extraordinaria deberá ser ordenada por escrito por el Titular correspondiente y en caso de urgencia y el Titular estuviese ausente, por el responsable del Centro de Trabajo y no podrá exceder de tres (3) horas diarias, ni de tres (3) veces consecutivas.

La jornada extraordinaria se cubrirá con un 200% de la jornada ordinaria, pero en caso de que exceda del máximo autorizado en el párrafo anterior, se cubrirá conforme lo determinen las fuentes supletorias de la ley y de estas Condiciones, y los jefes de los Centros de Trabajo serán responsables por ordenar la prestación del servicio por mayor tiempo del permitido.

CAPITULO X

DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

ARTICULO 70º.- Los trabajadores desempeñarán sus funciones de conformidad con lo que se determine en su nombramiento y en el catálogo de puestos vigente y la intensidad, calidad y esmero serán calificados mediante el sistema que determine el Reglamento de Escalafón.

ARTICULO 71º.- La intensidad es el grado de empeño que el trabajador pone en la realización de su trabajo y se evaluará tomando en cuenta la actividad que racionalmente puede desarrollar una persona normal en una jornada de trabajo.

ARTICULO 72º.- La calidad del trabajo se refiere al grado de eficiencia y eficacia demostrado por el trabajador en el desarrollo de su trabajo.

ARTICULO 73º.- Para la evaluación de la calidad e intensidad del trabajo serán determinantes la actitud, el cuidado, el esmero, la eficacia, la eficiencia y la responsabilidad con que el trabajador desempeñe sus servicios.

Los trabajadores inconformes podrán impugnar la evaluación dentro de los quince (15) días siguientes a su realización ante la Comisión Mixta Escalafonaria, esta resolverá de plano en un plazo no mayor de treinta (30) días.

ARTICULO 74º.- Con el objeto de incrementar la calidad y la intensidad del trabajo, el Ejecutivo impartirá cursos relacionados con la formación de personal, inducción al puesto, capacitación, actualización y desarrollo, los cuales deberán ser evaluados periódicamente para determinar el logro de los objetivos propuestos.

CAPITULO XI

DE LAS VACACIONES, LICENCIAS Y DIAS DE DESCANSO

ARTÍCULO 75º.- Los trabajadores que tengan más de seis (6) meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos (2) períodos anuales de vacaciones, de diez (10) días hábiles cada uno, con goce de salario.

ARTICULO 76º.- Para el goce de las vacaciones la Dirección establecerá los períodos vacacionales en todas las Dependencias del Ejecutivo. Cuando por circunstancias del servicio, algunos trabajadores sean requeridos por el titular correspondiente para trabajar en los períodos vacacionales, tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones cuando se terminen las causas especiales que determinaron la orden para laborarlas.

Los Titulares determinarán qué trabajadores quedarán de guardia durante los períodos vacacionales para la tramitación de los asuntos urgentes y los que quedaren, saldrán de vacaciones cuando entreguen las oficinas que hubieren estado a su cuidado.

El Titular deberá comunicar por escrito a la Dirección qué trabajadores prestarán sus servicios en los períodos vacacionales de conformidad con los párrafos anteriores.

ARTICULO 77º.- El derecho a las vacaciones es irrenunciable por tanto, no podrá exigirse compensación pecunaria (sic) cuando no se disfruten los períodos establecidos para ello, salvo lo dispuesto en el Artículo anterior; también serán intransferibles, por tanto, ningún trabajador podrá ceder a otro su derecho a disfrutarlas sin importar el nombre que se dé a dicha cesión.

ARTICULO 78º.- Los trabajadores tienen derecho al pago de una prima vacacional equivalente a 10 (diez) días de salario íntegro.

Los trabajadores que por causas no relacionadas con el servicio no disfruten de sus vacaciones en los períodos establecidos para ello, no podrán exigir su disfrute posteriormente, ni a exigir compensación pecunaria, (sic) pero tendrán derecho al pago de la prima a que se refiere el párrafo anterior.

Los trabajadores que al llegar el período vacacional no puedan gozar de esta prestación por encontrarse incapacitados, tendrán derecho a que les sean concedidas sus vacaciones al expirar la licencia.

ARTICULO 79º.- Los trabajadores tienen derecho de Licencia para ausentarse del servicio en los siguientes casos:

I.- Para el desempeño de Comisiones Sindicales;

II.- Para el desempeño de cargos de elección popular directa o indirecta, desde la designación como candidatos, hasta que se terminen los períodos para el que hayan sido electos o bien, hasta el día en que sea calificada la elección por el Colegio Electoral cuando no hayan sido electos; y

III.- Para el desempeño de puestos de confianza dentro del Ejecutivo o en cualquiera de los otros Poderes del Estado.

Las Licencias otorgadas por el Ejecutivo conforme a este Artículo no podrán ser con goce de sueldo, salvo lo convenido o que se convenga por el propio Ejecutivo con el Sindicato, en tratándose (sic) de las Licencias a que se refiere la Fracción l.

ARTICULO 80º.- Los trabajadores que tengan más de seis (6) meses de servicios prestados al Estado y que se encuentren en servicio activo tienen derecho a que se les conceda Licencia para ausentarse del servicio, de conformidad con las reglas siguientes:

I.- Sin goce de sueldo:

a) Hasta sesenta (60) días a quienes tengan seis (6) meses de servicios;

b) Hasta ciento veinte (120) días a quienes tengan de tres (3) a cuatro (4) años de servicios;

c) Hasta seis (6) meses a quienes tengan de cuatro (4) a cinco (5) años de servicios; y

d) Hasta doce (12) meses a quienes tengan más de cinco (5) años de servicios.

Las solicitudes de las licencias anteriores, deberán presentarse ante la Dirección por conducto de la Dependencia y/o El Sindicato, previa autorización del superior jerárquico del trabajador.

II.- Con goce de sueldo:

a) Hasta por tres (3) días en un mes sin que puedan exceder de diez (10) días en un año;

b) Por diez (10) días y por una sola vez, por cada diez (10) años de servicios cumplidos; y

c) Por diez (10) días y por una sola vez sin importar la antigüedad cuando el trabajador contraiga matrimonio.

Estas Licencias se solicitarán con tres (3) días de anticipación ante la Dirección por conducto del Jefe inmediato superior y/o el Sindicato con la conformidad del jefe inmediato superior del solicitante. Cuando la solicitud incluya días lunes o viernes, su autorización estará sujeta a las necesidades del servicio de la unidad administrativa a la que se encuentre adscrito el trabajador.

En caso de oposición por parte del superior del trabajador solicitante, la Dirección calificará la procedencia o improcedencia de la oposición y resolverá de plano sobre la concesión o denegación de la Licencia.

SIN PERJUICIO DE LO DISPUESTO EN LOS PÁRRAFOS ANTERIORES, LAS LICENCIAS A QUE SE REFIERE EL INCISO A) DE LA FRACCIÓN II DE ESTE ARTÍCULO, PODRÁN SER UTILIZADAS POR LOS TRABAJADORES EN FORMA DIRECTA, CON SOLO DAR AVISO A SU SUPERIOR JERÁRQUICO, CUANDO LAS REQUIERAN POR LAS SIGUIENTES CAUSAS: PARA ASISTIR EL TRABAJADOR A DILIGENCIAS JUDICIALES PARA LAS QUE HAYA RECIBIDO CITA, EN CASO DE INCENDIO O INUNDACIÓN DEL HOGAR DEL TRABAJADOR Y PARA SUSTENTAR ÉSTE SU EXAMEN PROFESIONAL. ASÍ MISMO EL TRABAJADOR PODRÁ DISFRUTAR DE LICENCIA CON GOCE DE SUELDO, SIN QUE ESTA SE CONSIDERE DENTRO DE LO DISPUESTO EN EL INCISO A) DE LA FRACCIÓN II EN LOS SIGUIENTES CASOS: POR ENFERMEDAD DE LOS HIJOS DE LA MADRE TRABAJADORA CUANDO POR PRESCRIPCIÓN MÉDICA ÉSTOS REQUIERAN DE CUIDADOS MATERNOS; Y, POR FALLECIMIENTO DE PADRES, HIJOS, CÓNYUGE O HERMANOS DEL TRABAJADOR, EN ESTE CASO, EL TRABAJADOR GOZARÁ DE HASTA CINCO (5) DÍAS SI REQUIERE TRASLADARSE FUERA DE LA LOCALIDAD DONDE RESIDE Y TRES (3) DÍAS SI EL TRASLADO NO FUESE NECESARIO. EN TODOS LOS CASOS MENCIONADOS EN EL PRESENTE PÁRRAFO, UNA VEZ AGOTADA LA CAUSA DE LA LICENCIA, EL TRABAJADOR DEBERÁ ACREDITAR FEHACIENTEMENTE ANTE SU SUPERIOR DICHA CAUSA.

ARTÍCULO 81º.- Las Licencias a que se refiere el Artículo 79º de este Reglamento, operarán de pleno derecho una vez que se comunique por el Sindicato o el interesado en su caso, a la Dirección, el supuesto generador del derecho a disfrutar la licencia.

ARTICULO 82º. Las Licencias otorgadas conforme a los Artículos anteriores serán irrevocables, pero los trabajadores que las disfruten podrán reincorporarse anticipadamente a su puesto siempre que la plaza no haya sido ocupada provisional o interinamente (sic)

ARTICULO 83º.- Los trabajadores no podrán abandonar su trabajo antes de que la Dirección les haya entregado la constancia de Licencia que corresponda.

ARTICULO 84º.- Cuando la Licencia proceda por riesgo profesional o por enfermedades no profesionales, se estará sujeto a lo dispuesto en la Ley Orgánica del ISSSTESON y en las disposiciones aplicables de la Ley.

ARTICULO 85º.- Por cada cinco (5) días de trabajo, los trabajadores disfrutarán de dos (2) días de descanso con goce de salario íntegro. El Ejecutivo dictará en lo posible las medidas que sean necesarias para que los días de descanso sean los sábados y domingos.

ARTICULO 86º.- Son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero; 5 y 24 de febrero; 21 de marzo; jueves y viernes de la Semana Mayor; 1, 5 y 10 (éste último solo (sic) a las madres trabajadoras) de mayo; 17 de julio; 15 y 16 de septiembre; 12 de octubre; 2, 20 y 30 de noviembre; el 1 de diciembre en que se transmita el Poder Ejecutivo Federal; el 25 de diciembre; y, los que determine el Ejecutivo.

ARTÍCULO 87º.- En los días a que se refiere el Artículo anterior, también percibirá el trabajador salario íntegro.

ARTICULO 88º.- Los trabajadores que presten sus servicios en los días de descanso obligatorio y de descanso semanal, tendrán derecho a que se les retribuya con el 200% del salario ordinario.

CAPITULO XII

DEL SALARIO Y DEL AGUINALDO

ARTICULO 89º.- Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador por la prestación de sus servicios.

ARTICULO 90º.- Los salarios de los trabajadores serán fijados conforme al tabulador de sueldos y el Ejecutivo procurará que dicho tabulador cuente con un salario mínimo de los Servidores Públicos del Estado de cuando menos un 30% sobre el salario mínimo general de la zona económica a que pertenece la ciudad de Hermosillo, Sonora.

El salario mínimo de los Servidores Públicos del Estado que se fije conforme a las reglas del párrafo anterior, servirá de base para calcular las demás opciones y niveles que contenga el tabulador.

ARTICULO 91º.- Los pagos se harán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se efectuarán en cheque del Gobierno del Estado de Sonora, a más tardar los días 14 y 29 en los meses con 30 días; los días 14 y 30 en los meses con 31 días; en el mes de febrero, la segunda quincena se pagará los días 27, o 28 según sea el caso. Cuando el día de pago sea inhábil, se pagará el día hábil inmediato anterior.

El pago de los salarios deberá iniciarse a más tardar a las 13:00 horas del día que corresponda y los trabajadores tienen derecho a un permiso especial para hacer efectivo dicho pago.

ARTICULO 92º.- El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, sino en los casos en que lo permitan las Leyes. Solo (sic) podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario única y exclusivamente en los casos, formas y montos a que se refiere el Artículo 33º de la Ley.

ARTICULO 93º.- Cuando un trabajador falte injustificadamente a sus labores y estos días le hayan sido cubiertos como si los hubiese trabajado, la Dirección dictará las órdenes y medidas necesarias para el

efecto de que dichos pagos se deduzcan al salario del trabajador en la quincena siguiente a la quincena en que se haya cometido la inasistencia injustificada.

Los retardos se computarán por quincenas y el monto total de horas acumuladas en una quincena se descontarán al salario del trabajador en cualquiera de las quincenas siguientes.

ARTICULO 94º.- Es nula la cesión de los salarios en favor de terceras personas cualquiera que sea el nombre o forma que se le dé.

ARTICULO 95º.- El pago del salario deberá hacerse personalmente al trabajador. En caso de que éste se encuentre imposibilitado para comparecer a recibirlo personalmente, podrá autorizar a alguien que lo reciba en su nombre mediante carta poder suscrita ante y por dos (2) testigos.

Los Directores serán responsables del cumplimiento que se dé a lo dispuesto en el párrafo anterior, por lo que se refiere a los trabajadores adscritos a su Dirección.

ARTICULO 96º.- Los trabajadores tendrán derecho a incrementos salários (sic) por razón de la antigüedad en el servicio conforme a las siguientes reglas:

I.- A un 5% de incremento al cumplir cinco (5) años de servicios;

II.- A un 10% de incremento al cumplir diez (10) años de servicios;

III.- A un 15% de incremento al cumplir quince (15) años deservicios; (sic)

IV.- A un 20% de incremento al cumplir veinte (20) años de servicios; y

V.- A un 25% de incremento al cumplir veinticinco (25) años de servicios.

Para el cómputo de los años de servicios se tomarán en cuenta todos los servicios prestados por el trabajador, aún cuando no fueren continuos, así como cuando el trabajador haya prestado servicios de confianza y cuando haya prestado servicios en otros Poderes del Estado.

Para determinar el monto de los incrementos en cada una de las situaciones a que se refieren las Fracciones anteriores, el porcentaje se calculará sobre el salario total que perciba el trabajador al momento de actualizarse cada uno de los supuestos referidos.

ARTICULO 97º.- La Dirección dictará las medidas que sean necesarias para el efecto de que el incremento salarial por razón de la antigüedad les sea cubierto a los trabajadores en forma automática al cumplir los años de servicios a que se refieren las Fracciones del Artículo anterior, sin perjuicio del derecho de los propios trabajadores a efectuar la reclamación correspondiente.

ARTICULO 98º.- Con objeto de incentivar la eficiencia de los trabajadores, y mejorar la situación económica de quienes demuestren mayor dedicación, cuidado y esmero en la prestación de sus servicios, el Reglamento de Escalafón determinará las bases, formas e instrumentos para otorgar aumentos salariales en forma individual mediante la calificación del desempeño de los trabajadores de acuerdo con el sistema de evaluación que se establezca, siempre que previamente se hayan fijado las opciones salários (sic) para cada uno de los niveles que correspondan.

ARTICULO 99º.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a cuarenta (40) días de salario sin deducción alguna. El pago de esta prestación será de la manera siguiente: treinta (30) días de salario a más tardar el día 15 de diciembre y diez (10) días a más tardar el 20 de enero siguiente.

El Gobierno se obliga a cubrir en el mes de diciembre de cada año, el importe de cinco (5) días de salario a cada trabajador por concepto de los meses que tienen 31 días. Así mismo, a pagar en el mismo mes un bono navideño por cinco días de salario.

CAPITULO XIII

DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCION Y PERMUTAS

ARTICULO 100º.- El Ejecutivo podrá cambiar a los trabajadores de un Centro de Trabajo a otro, aún cuando sea de una Dependencia a otra y de un centro de población a otro, y los trabajadores estarán obligados a prestar sus servicios en el Centro Laboral que se les indique por el propio Ejecutivo.

ARTICULO 101º.- Cuando el cambio de adscripción sea de un centro de población a otro, deberán cubrirse al trabajador los gastos de viaje, salvo en el caso en que el traslado se deba a petición del propio trabajador. En el primer caso, si el traslado es por más de seis (6) meses o por tiempo indefinido, el Ejecutivo deberá cubrir además los gastos de transporte del menaje de casa del trabajador, de su cónyuge y de sus dependientes económicos.

Los gastos a que se refiere el párrafo anterior deberán ser cubiertos previamente al trabajador.

ARTICULO 102º.- Cuando el cambio de adscripción sea de un Centro de Trabajo a otro, dentro de la misma Dependencia, y dentro del mismo centro de población, podrá ser determinado libremente por el Titular, quien dará aviso a la Dirección de los cambios efectuados; en estos mismos casos, cuando el cambio sea de una Dependencia a otra, el Titular correspondiente pondrá al trabajador a disposición de la Dirección y ésta lo reubicará en la Dependencia donde sean más necesarios sus servicios, realizando los trámites necesarios para la transferencia de la plaza respectiva. Ningún cambio de adscripción podrá cambiar las funciones del trabajador que se trate.

ARTICULO 103º.- El cambio de adscripción de un trabajador se concretará tan solo al cambio del Centro de Trabajo sin perjudicar en ningún caso y por ningún motivo el salario que hubiese venido percibiendo ni cualquier otro derecho derivado de la prestación de sus servicios.

ARTICULO 104º.- Los trabajadores que hayan dejado su adscripción para ocupar puestos de confianza, cuando se termine esta comisión reasumirán su puesto de base y su salario se ajustará al tabulador para este último puesto.

ARTICULO 105º.- La Dirección autorizará las permutas que soliciten los trabajadores solo (sic) en los casos en que estén de acuerdo los permutantes y los Titulares que correspondan. Cuando haya oposición por parte de uno o más Titulares, la Dirección resolverá, previa investigación, en forma discrecional sobre la permuta, procurando siempre no afectar la prestación de los servicios públicos a cargo de las oficinas de adscripción de los permutantes.

CAPITULO XIV

DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y DE LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES

ARTICULO 106º.- Los trabajadores que sufran riesgos profesionales tendrán los derechos que les confiere la Ley del ISSSTESON.

ARTICULO 107º.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales tendrán los derechos que les confiere el Artículo 100º de la Ley.

ARTICULO 108º.- Cuando se realice un riesgo de trabajo, el jefe del Centro Laboral donde ocurra, con la intervención del Delegado Sindical, deberá levantar un acta que remitirá a la Dirección y donde se hagan constar por lo menos los siguientes datos:

I.- El riesgo sufrido y el nombre de los testigos presenciales;

II.- Nombre, puesto y domicilio particular del trabajador que sufra el riesgo;

III.- Día, hora y circunstancias en que haya ocurrido el riesgo; y

IV.- Lugar a que se haya trasladado al trabajador afectado, y de ser posible el médico que lo atendió, su diagnóstico y la determinación de la incapacidad.

La Dirección deberá comunicar de inmediato al ISSSTESON la realización del riesgo para el efecto de que personal autorizado del Instituto proceda a la calificación del mismo en los términos que previene su Ley Orgánica.

ARTICULO 109º.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales deberán comunicarlo de inmediato a sus superiores y éstos a la Dirección con objeto de que se tomen las medidas administrativas que procedan.

CAPITULO XV

DEL ESCALAFON Y DE LA CAPACITACION

ARTICULO 110º.- Se entiende por escalafón el sistema conforme al cual deberán efectuarse las promociones de ascenso y de incrementos individuales de sueldo por calificación del desempeño de los trabajadores.

ARTICULO 111º.- El Reglamento respectivo establecerá las bases de operación del sistema escalafonario y su aplicación estará a cargo de la Comisión Mixta de Escalafón, pero en ningún caso podrán otorgarse ascensos a trabajadores de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis (6) meses de servicios, o a quienes no hayan cumplido seis (6) meses de servicios en el último puesto otorgado.

ARTICULO 112º.- En el Reglamento que se menciona en el Artículo anterior se establecerán también las bases para evaluar el desempeño de los trabajadores y el Ejecutivo les proporcionará los medios adecuados para mejorar su preparación con el propósito de lograr un desarrollo integral de los servidores públicos.

ARTICULO 113º.- La Dirección elaborará el programa general de desarrollo y capacitación de personal sujeto a las presentes Condiciones y los trabajadores tendrán la obligación de asistir a los cursos de capacitación que se programen y los Titulares deberán permitirles asistir a dichos cursos.

CAPITULO XVI

DE LA PREVENCION, SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 114º.- Con objeto de prevenir la realización de riesgos profesionales el Ejecutivo mantendrá los Centros de Trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene y adoptará las medidas necesarias para ello.

Los trabajadores deberán acatar las medidas de prevención, de seguridad y de higiene que se establezcan.

ARTICULO 115º.- Se crea la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene integrada con un representante del Ejecutivo y otro del Sindicato y que tendrá las siguientes funciones:

a) Proponer las medidas adecuadas para prevenir riesgos profesionales;

b) Vigilar que se cumplan las medidas implantadas, informando al Ejecutivo las irregularidades que observare; y

c) Investigar las causas que originen los riesgos profesionales.

Para el desempeño de sus funciones la Comisión podrá auxiliarse para efectos de información y asesoría por los funcionarios que considere idóneos y del Representante Sindical del área que corresponda.

ARTICULO 116º.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene ejercerá sus funciones en horas hábiles y sus integrantes cuando ésta funcione tendrán el permiso correspondiente y el derecho de percibir su salario íntegro.

ARTICULO 117º.- En prevención de riesgos de trabajo el Ejecutivo fijará en los lugares donde exista posibilidad de siniestro, incendio o accidente, o cualquier otro hecho semejante, los carteles, avisos, indicaciones con la advertencia del peligro tanto en los lugares de trabajo, como en las zonas restringidas o cerradas donde haya materias inflamables o explosivas.

ARTICULO 118º.- Para los efectos de lo establecido en el Artículo anterior los trabajadores en general tienen prohibido:

I.- Fumar, hacer fuego o producir chispas en los Centros de Trabajo donde existan substancias explosivas o inflamables;

II.- Abordar o bajar de vehículos en movimiento;

III.- Conducir vehículos del Ejecutivo sin licencia, o sin autorización del superior jerárquico, aún cuando tuviere licencia; y

IV.- Efectuar labores peligrosas sin el equipo preventivo indispensable para ejecutarlas, siempre que le sea proporcionado por el superior.

CAPITULO XVII

DE LOS EXAMENES MEDICOS

ARTICULO 119º.- Los efectos de los nombramientos quedarán condicionados a que el nombrado sea declarado física y mentalmente sano y apto para el servicio por los médicos del ISSSTESON.

ARTICULO 120º.- Los trabajadores tendrán la obligación de someterse a examen médico en los casos siguientes:

I.- Cuando manifiesten que por enfermedad no pueden concurrir a su trabajo;

II.- Cuando a juicio del superior jerárquico se presuma que ha contraído una enfermedad contagiosa;

III.- Cuando soliciten cambio de adscripción invocando una enfermedad profesional o accidente de trabajo;

IV.- Cuando se presuma que están incapacitados física o mentalmente para el trabajo;

V.- Cuando se trate de comprobar si se encuentran bajo los efectos de alcohol o drogas enervantes; y

VI.- Cuando lo determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

La Dirección proveerá todo lo necesario y realizará los trámites pertinentes para que los exámenes médicos a que se refiere este Artículo se practiquen con toda oportunidad.

CAPITULO XVIII

DE LOS ESTIMULOS, PREMIOS Y RECOMPENSAS

ARTICULO 121º.- El Ejecutivo otorgará a los trabajadores los estímulos, premios y recompensas señalados en el presente Capítulo.

ARTICULO 122º.- Para los efectos expresados en el Artículo anterior, la Dirección determinará los trabajadores que se hagan acreedores a recibir los premios, estímulos y recompensas de conformidad con los siguientes criterios o factores:

I.- La puntualidad;

II.- La asistencia;

III.- La colaboración demostrada por el trabajador, por encima de sus obligaciones habituales; y

IV.- La superación comprobada del trabajador en el desempeño de las funciones propias de su nombramiento.

ARTICULO 123º.- A quienes durante un semestre hayan asistido todos los días a su trabajo, sin faltar por ninguna causa, se les otorgará una Mención al Mérito y un día de descanso.

ARTÍCULO 124º.- Al trabajador que se distinga por su buen desempeño, superación personal y otros atributos, que según su jefe inmediato, el Sindicato y la Dirección sean suficientes para ser calificado como el Servidor Público del Año, se le hará tal reconocimiento por medio de una Mención al Mérito especial y un premio en efectivo que fijará el Ejecutivo para tal efecto.

ARTICULO 125º.- El Ejecutivo premiará a los trabajadores que cumplan 15, 20, 25, 28 (mujeres que acrediten su trámite de jubilación) y 30 años de servicios, con 30, 40, 50 y 60 días (tanto para los 28 como para los 30 años de servicios) de salario respectivamente. Estos premios se concederán a los trabajadores independientemente de los derechos que confieran la Ley y estas Condiciones por los mismos motivos. Dichos premios se otorgarán con base en el sueldo correspondiente a la última opción del octavo nivel del tabulador vigente, sin importar la categoría del premiado y se harán en el año en que el trabajador cumpla el total para acreditar este derecho.

ARTÍCULO 126º.- La entrega de estos estímulos se hará el 30 de noviembre de cada año, día del Servidor Público Estatal.

CAPITULO XIX

DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS

ARTICULO 127º.- El Ejecutivo otorgará a los trabajadores las siguientes prestaciones sociales y económicas:

I.- Servicio de guardería infantil sin costo alguno para los hijos de las trabajadoras, en edades entre 45 días y seis (6) años de edad, dependiendo de las capacidades de cupo de las instalaciones, debiéndose dar preferencia a las madres de más escasos recursos; y

II.- Canastilla en efectivo fijado por la Dirección, a las madres trabajadoras que den a luz y presenten el acta de nacimiento respectiva dentro de los quince (15) días siguientes al nacimiento.

III.- Bono Mensual para Ayuda de Despensa que se pagará quincenalmente por partes iguales y cuyo monto será fijado por Convenio con el Sindicato.

IV.- Los trabajadores que acrediten contar con Licenciatura, Maestría o Doctorado, recibirán un estímulo sobre su sueldo cuyo porcentaje será convenido entre el Ejecutivo y el Sindicato.

ARTÍCULO 128º.- El Ejecutivo realizará el Día del Servidor Público un festejo para todos los trabajadores en el que se entregarán los bienes y útiles que permita el presupuesto mediante el sistema de sorteo. En estos sorteos serán tomados en cuenta los trabajadores en general, aún cuando sean de confianza, pero solo (sic) participarán los que asistan al acto de festejo y los que previamente acrediten andar comisionados en la realización de trabajos y que por ello no puedan asistir.

CAPITULO XX

DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES

ARTICULO 129º.- La falta de cumplimiento por parte de los trabajadores a lo estipulado en las Condiciones que no ameriten decretar el cese del trabajador serán sanciones en forma administrativa por el Ejecutivo.

ARTÍCULO 130º.- Las sanciones administrativas podrán consistir en:

I.- Amonestación escrita; y

II.- Suspensión temporal del sueldo y de las funciones.

ARTICULO 131º.- La amonestación escrita se impondrá al trabajador por violar disposiciones contenidas en los Artículos 50º y 51º del presente Reglamento cuando no ameriten otra sanción.

ARTICULO 132º.- Se impondrá suspensión en funciones y sueldo hasta por un máximo de ocho (8) días de conformidad con las siguientes reglas:

I.- Cuando el trabajador se dedique a juegos de azar o a los prohibidos por la Ley en los Centros de Trabajo; y

II.- Cuando se le sorprenda consumiendo bebidas embriagantes en los Centros de Trabajo o en los vehículos del Estado.

Para determinar el número de días de suspensión, se tomarán en cuenta las circunstancias propias del caso, los antecedentes del trabajador, la gravedad de la falta, las consecuencias que ésta haya tenido y la reincidencia. Los antecedentes negativos y positivos se evaluarán desde que el trabajador haya iniciado la prestación de sus servicios.

ARTICULO 133º.- Los retardos serán sancionados de la siguiente manera:

I.- Cinco (5) retardos en una quincena serán sancionados con el descuento de la cantidad equivalente a un día de sueldo; y

II.- Ocho (8) retardos en un mes, serán sancionados con el descuento de la cantidad equivalente a dos (2) días de sueldo.

ARTICULO 134º.- La terminación de los efectos del nombramiento se decretará de acuerdo a lo establecido por el Artículo 42º de la Ley y conforme a las disposiciones contenidas en el Capítulo VI del presente Reglamento.

ARTICULO 135º.- Las correcciones disciplinarias y las sanciones a que se refiere el Artículo 130º de estas Condiciones se impondrán substanciando el siguiente procedimiento:

I.- La Dirección citará a una audiencia al trabajador a quien se impute la falta, señalándosele el lugar, el día y la hora en que se efectuará la diligencia. La citación deberá ser por lo menos con tres (3) días de anticipación y en ella se hará saber el motivo, con el objeto de que el trabajador traiga los testigos de descargo que tuviere;

II.- Si el trabajador no concurriere a la diligencia se le tendrá por perdido el derecho para alegar y ofrecer pruebas: Esta circunstancia deberá hacérsele saber en el citatorio a que se refiere la Fracción I de este Artículo.

III.- Se oirá a quien impute la falta, al trabajador afectado y a los testigos que se propongan. Desahogadas todas las pruebas que se ofrezcan, la Dirección emitirá su dictamen, el cual se someterá a la consideración del Ejecutivo quien resolverá en definitiva; y

IV.- De todo lo actuado se levantará acta circunstanciada, que deberán firmar los intervinientes que quisieren hacerlo ante y por dos (2) testigos de asistencia que darán fe del acto.

Las sanciones previstas por el Artículo 133º del presente Reglamento se impondrán de plano por la Dirección.

CAPITULO XXI

DE LA REVISION DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTICULO 136º.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, podrán ser revisadas conforme a las siguientes reglas:

I.- La petición la hará el Sindicato por conducto del Tribunal;

II.- La petición deberá ser acompañada con un escrito donde se contengan las reformas propuestas y con el cual se correrá traslado al Ejecutivo por conducto de la Secretaría de Planeación del Desarrollo y Gasto Público;

III.- El Ejecutivo resolverá de plano sobre la procedencia o improcedencia de las reformas que se propongan; y

IV.- La resolución del Ejecutivo no admitirá recurso alguno.

FECHA DE PUBLICACIÓN: 2002/10