



**LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES
DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA SUR**

Ley publicada en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur el 23 de Febrero de 2004

TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada BOGE 31-10-2016

Al margen un sello con el Escudo del Estado de Baja California Sur, al calce dice: EJECUTIVO.

NARCISO AGÚNDEZ MONTAÑO, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR, A SUS HABITANTES HACE SABER:

QUE EL H. CONGRESO DEL ESTADO, SE HA SERVIDO DIRIGIRME EL SIGUIENTE:

DECRETO 1454

**LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES
DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA SUR.**

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES.

CAPITULO UNICO

ARTÍCULO 1º.- La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur y fundamenta su vigencia en los artículos 115 fracción VIII y 116 fracción V de la Constitución General de la República.

ARTÍCULO 2º.- Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de los Poderes del Estado, Municipios y los trabajadores a su servicio.

Quedan excluidos del régimen de la presente Ley, los miembros de las Instituciones Policiales del Estado y Municipios, Peritos, Agentes del Ministerio Público del Fuero Común y demás funcionarios públicos de carácter de Ministerio Público que hace referencia el artículo 8 de la Ley Orgánica del Ministerio Público del Estado de Baja California Sur. Así también el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles, y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

ARTÍCULO 3º.- Trabajador es toda persona que preste sus servicios físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido.

ARTÍCULO 4º.- Los trabajadores se dividen en tres grupos: de Confianza, de Base y Supernumerarios.

ARTÍCULO 5º.- Son trabajadores de confianza en el Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial y en los Municipios los que reúnan las condiciones siguientes:

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

Son funciones de confianza: las de dirección, decisión, administración, inspección, vigilancia y fiscalización, y las que se relacionen con trabajos personales y de asesoría de los titulares de las instituciones públicas, conforme lo establezcan los catálogos de puestos correspondientes.



Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores de base, ni serán tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en casos de huelga o conflictos intergremiales, no pudiendo ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integre en virtud de las disposiciones de esta Ley.

Tratándose de los trabajadores de confianza, las entidades públicas de que se trate, podrán rescindir la relación laboral si existiera un motivo comprobable de pérdida de la confianza, por lo tanto no gozarán de la inamovilidad de los trabajadores de base, por lo que en cualquier tiempo y por acuerdo del titular de la dependencia dejarán de surtir sus efectos los nombramientos que se les hayan otorgado.

ARTÍCULO 5 BIS.- Para los efectos del artículo anterior, las áreas encargadas de los recursos humanos de los Poderes del Estado y Municipios, deberán elaborar los catálogos de puestos correspondientes, atendiendo a lo siguiente:

I.- Dirección, aquellas que ejerzan los servidores públicos responsables de conducir las actividades de los demás ya sea en toda una institución pública o en alguna de sus dependencias o unidades administrativas.

II.- Inspección, vigilancia, auditoria y fiscalización, aquellas que se realicen a efecto de conocer, examinar, verificar, controlar o sancionar las acciones a cargo de las instituciones públicas o de sus dependencias o unidades administrativas.

III.- Asesorías, la asistencia técnica o profesional que se brinde mediante consejos, opiniones o dictámenes a los titulares de las instituciones públicas o de sus dependencias y unidades administrativas.

IV.- Procuración de justicia, todo servidor público que no pertenezca a los Servicios de Carrera Policial, Pericial y Policía Ministerial que coadyuven en las tareas relativas a la investigación y persecución de los delitos de fuero común y al ejercicio de la acción penal para proteger los intereses de la sociedad.

V.- Administración de justicia, aquellas que se refieren al ejercicio de la función jurisdiccional.

VI.- Protección civil, aquellas que tengan por objeto prevenir y atender a la población en casos de riesgos, siniestro o desastre.

VII.- Representación, aquellas que se refieran a la facultad legal de actuar a nombre de los titulares de las instituciones públicas o de sus dependencias.

VIII.- Manejo de recursos, aquellas que impliquen la facultad legal o administrativa de decidir o determinar la aplicación o destino de recursos humanos, materiales o financieros.

ARTÍCULO 6º.- Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que por ello serán inamovibles en sus plazas y lugar de residencia. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio, sin nota desfavorable en su expediente.

ARTÍCULO 7º.- Son trabajadores supernumerarios:

Aquellos que sean contratados por tiempo fijo u obra determinada y cuyas plazas sean establecidas con cargo a la partida de compensaciones de supernumerarios, en los presupuestos anuales de egresos ya sea de los Poderes del Estado o de Municipios.



ARTÍCULO 8º.- Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5º, la clasificación de base o de confianza que les corresponda, se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

ARTÍCULO 9º.- Los trabajadores de confianza, únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social contemplados en la presente Ley.

ARTÍCULO 10.- Todos los trabajadores al servicio del Estado y Municipios deberán ser de nacionalidad mexicana, preferentemente sudcalifornianos.

ARTÍCULO 11.- Son irrenunciables los derechos que la presente Ley y demás disposiciones otorga a los trabajadores.

ARTÍCULO 12.- En lo no previsto en esta Ley, se aplicarán supletoriamente y en su orden la Ley Federal del Trabajo, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que se deriven del artículo 123 apartado b) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la jurisprudencia y tesis de los tribunales federales, el Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Baja California Sur, las leyes del orden común y la equidad.

TITULO SEGUNDO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y TITULARES.

CAPITULO PRIMERO

DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS TITULARES

ARTÍCULO 13.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo.

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando los exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.- Cuando el trabajo en las diversas áreas o dependencias de los titulares, se incremente sólo por determinadas épocas o acontecimientos, y sea necesario contratar personal de apoyo.
- IV.- Cuando exista un trabajo de apoyo personal y directo que se preste a los funcionarios de elección popular, a los titulares de las instituciones públicas, y a los trabajadores considerados como de confianza conforme al tercer párrafo del artículo 5 de esta Ley.

Los trabajadores de confianza no gozarán de la inamovilidad de los trabajadores de base por lo que en cualquier tiempo y por acuerdo del titular de la dependencia dejen de surtir sus efectos los nombramientos que se les hayan otorgado.

V.- En los demás casos previstos por esta Ley.

Si vencido el término que le hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.



ARTÍCULO 14.- Los menores de edad que tengan más de dieciséis años, tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente Ley.

ARTÍCULO 15.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando se admitieren expresamente las que estipulen:

- I.- Una jornada mayor de las permitidas por esta Ley;
- II.- Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres, y las peligrosas, insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años, exceptuando al personal de hospitales, cárceles, mantenimiento de edificios públicos y establecimientos de beneficencia y asistencia social;
- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa, dada la índole del trabajo a juicio del Tribunal de Conciliación y Arbitraje al servicio de los poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur;
- IV.- Un salario inferior al mínimo general y profesional para la zona económica correspondiente;
- V.- Un plazo mayor de una quincena para el pago de salarios a los trabajadores;
- VI.- Horas extraordinarias y trabajos nocturnos para mujeres, cuando pongan en peligro su salud;
- VII.- Un salario que no sea remunerativo a juicio del Tribunal de Arbitraje habiendo oído al Sindicato correspondiente;
- VIII.- Un salario menor al que se pague a otro trabajador, en la misma institución pública o en cualquier otra de las que son objeto de esta Ley, por trabajo de igual eficiencia en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, debiendo prevalecer el principio de a igual función igual remuneración; y
- IX.- Renuncia por parte del trabajador a cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en la presente Ley y en las Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 16.- Los nombramientos deberán contener:

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II.- Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- III.- El carácter del nombramiento definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV.- La duración de la jornada de trabajo;
- V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador; y
- VI.- El lugar en que prestará sus servicios y la dependencia de adscripción.

ARTÍCULO 17.- Cuando el trabajador sea trasladado de una población a otra, los Poderes del Estado o Municipios en que preste sus servicios, tendrán la obligación de sufragar los gastos de viaje, excepto si el traslado se debe a sanción que le fuere impuesta o a solicitud suya.



En el primer caso, si el traslado es por un periodo mayor de seis meses el trabajador tendrá también derecho a que se le cubra previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y descendientes o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica.

ARTÍCULO 18.- Las actuaciones o certificaciones que se hicieren con motivo de la aplicación de la presente Ley no causarán derecho alguno.

ARTÍCULO 19.- El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la Ley, al uso y a la buena fe.

ARTÍCULO 20.- En ningún caso el cambio de titulares de los Poderes del Estado y Municipios podrá afectar los derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 21.- Los trabajadores al servicio de los Poderes del Estado y Municipios se clasificarán conforme a los grupos establecidos por el catálogo de empleados para la formación y aplicación del presupuesto de egresos.

ARTÍCULO 22.- Para los efectos de la presente Ley, es jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y las 19:00 horas. Jornada nocturna la comprendida entre las 19:00 y las 6:00 horas del día siguiente. Se considera jornada mixta la comprendida en el periodo de la jornada diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de dos horas y media en caso contrario se considerará como jornada nocturna.

ARTÍCULO 23.- La duración máxima de la jornada diurna será de siete horas.

ARTÍCULO 24.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de cinco horas. Cuando cualquier empleado, por la naturaleza de su cargo labore más tiempo del antes señalado, la diferencia se le computará en igual tiempo del descanso, independientemente del pago que se le haga por el tiempo extraordinario laborado.

ARTÍCULO 25.- Es jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de dos horas y media, pues en caso contrario, se reportará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de seis horas y media.

ARTÍCULO 26.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

ARTÍCULO 27.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, éste trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

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

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



ARTÍCULO 28.- Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso cuando menos con goce de sueldo, preferentemente los sábados y domingos.

Los trabajadores que presten sus servicios en sus días de descanso tendrá derecho al pago de una prima adicional de al menos un 25% en base al salario normal de los días de trabajo.

ARTÍCULO 29.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Las anteriores prerrogativas se conceden independientemente de las vacaciones o demás descansos que se estipulen en la presente Ley.

ARTÍCULO 30.- Serán días de descanso obligatorio:

1º. de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, Miércoles, Jueves y Viernes de Semana Santa, 1º. y 5 Mayo, 16 de Septiembre, 12 de Octubre, 2 y 20 de Noviembre, 21 y 25 de Diciembre, asimismo se consideran como días de descanso obligatorios aquéllos en que correspondan a la toma de posesión de los titulares del Poder Ejecutivo Federal y Estatal.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio ni en los días de descanso semanarios salvo por acuerdo del trabajador y patrón y visto bueno por el Sindicato, si se quebranta esta disposición, las dependencias públicas pagarán al trabajador independientemente del salario que le correspondan por el descanso un doscientos por ciento más.

Cuando coincidan los supuestos anteriores, la autoridad pública estará obligada a concederle otro día de descanso semanario en la siguiente semana de labor.

ARTÍCULO 31.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos y menos de diez años de servicios, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto. Para los trabajadores que tengan más de diez años de servicios, los periodos anuales de vacaciones serán de quince días laborables cada uno. En todo caso quedarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para lo que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones. Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de sus vacaciones en los periodos señalados por necesidades del servicio, o alguna otra causa justificada, disfrutarán de ellas durante los diez o quince días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo. Todos aquellos trabajadores que soliciten permiso sin goce de sueldo tendrán derecho al pago de sus vacaciones y prima vacacional de acuerdo al tiempo laborado por esos conceptos, así como el pago proporcional de todas las demás prestaciones a que están sujetos.

ARTÍCULO 32.- El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

ARTÍCULO 33.- El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores y será fijado en los presupuestos de egresos respectivos.



ARTÍCULO 34.- La cuantía del salario uniforme será fijada en los términos del artículo anterior y no podrá ser disminuida durante la vigencia del presupuesto de egresos a que corresponda.

Cada año se presentarán estudios de acuerdo con la capacidad económica de los Poderes del Estado y Municipios tendientes a mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, aparte de las mejorías que se obtengan de las resoluciones que dicte el Presidente de la República en funciones y de acuerdo con los convenios existentes.

ARTÍCULO 35.- La uniformidad de los salarios correspondientes a las distintas categorías de trabajadores será fija, pero para compensar las diferencias que resulten del alto costo de la vida, se crearán partidas destinadas al pago de sobresueldos o compensaciones.

ARTÍCULO 36.- Se crearán también partidas especiales denominadas compensaciones adicionales por servicios especiales que se destinarán a cubrir a los trabajadores, cantidades que se agregarán a su sueldo presupuestal y sobresueldo y cuyo otorgamiento por parte de los Poderes del Estado y Municipios se otorgará de acuerdo con las responsabilidades por trabajos extraordinarios inherentes al cargo o por servicios especiales que desempeñen y su monto será de acuerdo al presupuesto anual aprobado para tal fin, estas partidas estarán contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 37.- Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores prestan sus servicios, y se harán precisamente en moneda de curso legal o en cheques oficiales.

Debiendo entregarse al trabajador copia del recibo cuando el pago se haga en efectivo o el talón de cheque cuando se verifiquen en cheque oficial.

ARTÍCULO 38.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

- I.- De deudas contraídas con los Poderes del Estado o Municipios, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados imputables al trabajador.
- II.- Del cobro de las cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorros, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa su conformidad.
- III.- De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;
- IV.- De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador de acuerdo con la Ley de la materia; y
- V.- De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como económicas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada al efecto o por hipoteca de mutuo con interés y garantía hipotecaria al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y Fondo para la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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



ARTÍCULO 39.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un cien por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria. Cuando se labore en los días de descanso obligatorio, la hora extraordinaria se pagará a los trabajadores a un doscientos por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria. Cuando se trabaje en días de descanso se cubrirá además una prima adicional de un veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

ARTÍCULO 40.- En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos 28 y 31, los trabajadores recibirán un salario íntegro. Cuando el trabajador disfrute de derecho de vacaciones los Poderes del Estado y Municipios le cubrirán previamente el salario correspondiente a las vacaciones más la prima vacacional que no podrá ser menor a las pagadas con anterioridad y establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo sobre el importe de sueldo y sobresueldo.

ARTÍCULO 41.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario integrado con el sueldo, sobresueldo y compensación. Dicho aguinaldo se pagará de la siguiente forma: treinta días durante la primer quincena de diciembre y diez días a más tardar el día 10 de enero, recibirán además del salario las prestaciones socioeconómicas que las partes convengan en sus revisiones contractuales y que contemplen entre otras, ayuda para transporte, inscripción escolar, gratificación anual, útiles escolares, ajuste de calendario, ayuda alimenticia, bono de semana mayor y plaza especial prejubilatoria y una vez convenidas las presentes se registrarán ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Asimismo recibirán como gratificación quinquenal el pago de las siguientes cantidades:

POR EL PRIMER QUINQUENIO	3 SALARIOS MÍNIMOS GENERALES AL MES
POR EL SEGUNDO QUINQUENIO	4 SALARIOS MÍNIMOS GENERALES AL MES
POR EL TERCER QUINQUENIO	5 SALARIOS MÍNIMOS GENERALES AL MES
POR EL CUARTO QUINQUENIO	10 SALARIOS MÍNIMOS GENERALES AL MES
POR EL QUINTO QUINQUENIO	15 SALARIOS MÍNIMOS GENERALES AL MES

ARTÍCULO 42.- El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, salvo en los casos establecidos en el artículo 38 de esta Ley.

ARTÍCULO 43.- Es nula la cesión de salarios en favor de tercera persona.

CAPITULO SEGUNDO

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TITULARES Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 44.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1º de esta Ley:

I.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieron; y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón. Para los efectos del párrafo que antecede, en cada uno de los Poderes del Estado y Municipios se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el Título Tercero de esta Ley;



- II.-** Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidente a que están obligados los patrones en general;
- III.-** Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado, y ordenar el pago de los salarios caídos a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo, existiendo ésta o la indemnización correspondiente;
- IV.-** De acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado para el efecto, cubrir las indemnizaciones por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella, y pagar los salarios caídos en los términos del laudo definitivo;
- V.-** Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales para ejecutar el trabajo convenido, en condiciones de funcionamiento e higiene.
- VI.-** Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:
- a).- Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - b).- Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, en caso de enfermedades no profesionales y maternidad.
 - c).- Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.
 - d).- Asistencia médica y medicina para los familiares del trabajador en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores al Servicio del Estado.
 - e).- Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, guarderías infantiles y tiendas económicas.
 - f).- Establecimiento de cursos de Administración Pública en las que se impartan los conocimientos necesarios, para que los trabajadores puedan adquirir ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de sus aptitudes profesionales.
 - g).- Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores la compra de habitaciones baratas, ampliación o reconstrucción de las que ya tengan. Para los efectos citados, los Poderes del Estado y Municipios, aportarán como sobresueldo el cinco por ciento del sueldo de cada trabajador para la creación de un fondo especial. Dicho fondo será reintegrado en diez años al trabajador si no hiciera uso de él y en igual forma éste se entregará al trabajador en caso de jubilación o separación del trabajo. En caso de fallecer se entregará al familiar que legalmente compruebe sus derechos.
- VII.-** Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, las prestaciones sociales a que se tengan derecho de acuerdo con la Ley y los reglamentos en vigor.
- VIII.-** Conceder licencias con goce de sueldo a sus trabajadores para el desempeño de las comisiones sindicales que se les confieren, o cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencia diferente a la de su plaza. Las licencias para ocupar puestos de elección popular serán sin goce de sueldo. Las licencias que se concedan en los términos del párrafo anterior, se computarán como tiempo efectivo de servicios dentro del escalafón.



Otorgar al trabajador que así lo solicite la licencia con goce de sueldo correspondiente, cuando éste sea clínicamente considerado como posible donador; previa solicitud por escrito, acreditando mediante los certificados médicos correspondientes la naturaleza y temporalidad de la intervención requerida;

IX.- Hacer las deducciones en los salarios, que solicite del sindicato respectivo en los términos de esta Ley.

X.- En caso de fallecimiento de un trabajador en servicio activo, los Poderes del Estado y los Ayuntamientos cubrirán el importe de cuatro meses de sueldo íntegros para gastos de defunción, al familiar del trabajador que legalmente compruebe sus derechos.

XI.- Cuando un trabajador de acuerdo con la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, tenga necesidad de iniciar los trámites para obtener su jubilación o pensión, los Poderes del Estado y Municipios le concederán una licencia de treinta días con goce de sueldo para que pueda atender los trámites correspondientes. Cuando el trabajador reciba la aprobación de su jubilación o pensión, disfrutará de cuatro meses recibiendo su salario íntegro, a partir de la fecha en que sé de por terminada la relación de trabajo. Lo anterior, para que pueda sostenerse en tanto se inicia el pago de su pensión o jubilación.

ARTÍCULO 45.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos;

II.- Observar buenas costumbres dentro del servicio;

III.- Cumplir con las obligaciones que les impongan las Condiciones Generales de Trabajo;

IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;

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

VI.- Asistir puntualmente a sus labores;

VII.- No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo;

VIII.- Asistir a los cursos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia; y

IX.- Evitar en horarios de labores cualquier acto de comercio.

CAPITULO SEGUNDO BIS DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 45 BIS.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las faltas previstas en cualquiera de las fracciones del artículo 47, el titular de la dependencia, entidad u oficina, procederá a levantar el acta administrativa correspondiente, con intervención del trabajador, en su caso, y de un representante del sindicato respectivo si es sindicalizado, en la que con toda precisión se asentarán los hechos y la declaración del trabajador afectado.



El acta administrativa se firmará por los que en la diligencia intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse, en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical, en su caso.

La falta de aviso de rescisión al trabajador o al tribunal de conciliación y arbitraje por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

ARTÍCULO 45 BIS-A.- En los casos no previstos en este Capítulo se aplicarán supletoriamente: la Ley Federal del Trabajo, el Código de Procedimientos Civiles del Estado, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que se deriven del Artículo 123 constitucional, la jurisprudencia y tesis de los tribunales federales, la costumbre y la equidad.

CAPITULO TERCERO DE LA SUSPENSION TEMPORAL Y DEL CESE

ARTÍCULO 46.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

- I.- Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajen con él, y el público que por necesidades de sus servicios tengan contacto con él, previo dictamen médico; y
- 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 de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador. Los trabajadores que tengan encomendados manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelve sobre el cese.

ARTÍCULO 47.- Ningún trabajador de base podrá ser cesado sino por justa causa debidamente demostrada. En consecuencia, el nombramiento, designación o relación laboral de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de los poderes del estado y municipios y sus dependencias por las siguientes causas:

- I.- Por renuncia, por abandono de empleo, o por acumular más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin justificar debidamente y sin permiso de quien esté facultado para otorgarlo.
- II.- Por conclusión de término o de la obra determinantes de la designación.
- III.- Por muerte del trabajador.
- IV.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, siempre y cuando no se deba a riesgos de trabajo o durante el trayecto hacia su trabajo o de éste a su domicilio por solicitársele el cumplimiento de horas extraordinarias.
- V.- Por resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:



- a).- Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, o dentro de las horas de servicio contra los ciudadanos que acudan al centro de trabajo por cualquier causa.
- 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, archivo y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e).- Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- f).- Por comprometer o poner en peligro por su imprudencia, descuido o negligencia el patrimonio, los bienes, la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren, así como de los particulares o de la sociedad.
- g).- Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.
- h).- Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún estupefaciente.
- i).- Por ejercer injustificadamente dos o más empleos o cargos públicos o privados en los mismos horarios o jornada laboral.
- j).- Por recibir injustificadamente salarios, remuneración, compensación o cualquier prestación, sin cumplir debidamente con la jornada laboral.
- k).- Por falta comprobada de cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo.
- l).- Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el trabajador que tiene motivo para la terminación de los efectos del nombramiento podrá ser, desde luego, suspendido en su trabajo, si con ello estuviera conforme el Sindicato, pero si no fuere así, el jefe superior de la oficina podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquélla en que estuviera prestando sus servicios hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

- m).- Las demás que establezcan las leyes y las condiciones generales.

Si el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, resuelve que fue justificado el cese, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

CAPITULO CUARTO

DE LOS TRABAJADORES DEL SISTEMA EDUCATIVO ESTATAL.



ARTÍCULO 48.- SE DEROGA

ARTÍCULO 49.- SE DEROGA

ARTÍCULO 50.- SE DEROGA

ARTÍCULO 51.- SE DEROGA

ARTÍCULO 52.- SE DEROGA

ARTÍCULO 53.- SE DEROGA

TITULO TERCERO

CAPITULO PRIMERO

DEL ESCALAFON

ARTÍCULO 54.- Se entiende por escalafón, el sistema organizado en cada Poder del Estado y Municipio conforme a las bases establecidas en este Título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

ARTÍCULO 55.- Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

ARTÍCULO 56.- En cada Poder del Estado y Municipio se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en este Título, el cual se formulará, de común acuerdo, por el titular y el Sindicato al que pertenezcan los trabajadores del Poder o Municipio respectivo, el cual será exhibido permanentemente en la oficina que ocupe el departamento de recursos humanos correspondiente para el conocimiento de los trabajadores.

ARTÍCULO 57.- Son factores escalafonarios:

I.- Los conocimientos, habilidades y la competencia.- La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza;

II.- La aptitud.- La suma de facultades física y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada;

III.- La disciplina y la puntualidad.- Las especificadas en las Condiciones Generales de Trabajo;

IV.- La antigüedad.- El tiempo de servicios prestados; y

V.- La mención honorífica.- Aquella que contempla estímulos especiales mismos que son producto de esfuerzos, extras, dedicación, aportaciones.

ARTÍCULO 58.- Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que acredite mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.



ARTÍCULO 59.- Los factores escalafonarios se calificarán por medio de los tabuladores o a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos.

ARTÍCULO 60.- El personal de cada dependencia será calificado, según sus categorías, en los grupos que señala el artículo 21 de esta Ley.

ARTÍCULO 61.- En cada Poder del Estado y Municipios funcionará una Comisión Mixta de Escalafón integrada con igual número de representantes del titular y del Sindicato, de acuerdo con las necesidades de la misma unidad, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate. Si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en un término que no excederá de diez días y de una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto le propongan.

ARTÍCULO 62.- Los titulares de los Poderes del Estado y Municipios proporcionarán a las Comisiones Mixtas de Escalafón los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento.

ARTÍCULO 63.- Las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones Mixtas de Escalafón, quedarán señalados en los reglamentos y convenios sin contravenir las disposiciones de esta Ley.

ARTÍCULO 64.- Los titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja, o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base.

ARTÍCULO 65.- Al tener conocimiento de las vacantes, las Comisiones Mixtas de Escalafón procederán desde luego a convocar a un concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante oficio personalizado a cada uno de los prospectos a participar y fijando en un lugar visible de los centros de trabajo circulares o boletines en donde expresen quiénes son los empleados que tendrán derecho a concursar.

ARTÍCULO 66.- Las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación en los concursos y demás datos que determinen los reglamentos de las Comisiones Mixtas de Escalafón.

ARTÍCULO 67.- En los concursos se procederá por las Comisiones a verificar las pruebas a que se sometan los concursantes y a calificar los factores escalafonarios, teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueban de acuerdo con la evaluación fijada en los reglamentos.

ARTÍCULO 68.- La vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado de acuerdo con el reglamento respectivo obtenga la mejor calificación.

ARTÍCULO 69.- Las plazas de última categoría disponibles en cada grupo, una vez corrido los escalafones, serán cubiertas libremente por el titular, tomando en cuenta a los empleados supernumerarios y escuchando la opinión de la Comisión Mixta de Escalafón.

ARTÍCULO 70.- Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de tres meses no se moverá el escalafón; el titular nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla.

ARTÍCULO 71.- Las vacantes temporales mayores de tres meses serán ocupadas por riguroso escalafón; pero los trabajadores ascendidos en escalafón, serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresase al servicio, automáticamente se



correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional que haya ingresado en la última categoría regresará a ocupar la plaza que venía desempeñando en calidad de trabajador supernumerario sin perjuicio para el titular.

ARTÍCULO 72.- Las vacantes temporales mayores de tres meses, serán las que se originen por licencias sin sueldo otorgada a un trabajador de base para desempeñar puestos de confianza o cargos de elección popular.

ARTÍCULO 73.- El procedimiento para resolver las permutas de empleos, así como las inconformidades de los trabajadores afectados por trámites o movimientos escalafonarios, serán previstos en los reglamentos.

TITULO CUARTO

DE LA ORGANIZACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES, LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y LA HUELGA

CAPITULO PRIMERO

DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 74.- Los Sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran, tanto en los Poderes del Estado como en los Municipios, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

ARTÍCULO 75.- En cada uno de los Poderes del Estado y Municipios se reconocerá un Sindicato, asimismo se reconocerá uno más de los trabajadores del Sistema Educativo Estatal, en caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

ARTÍCULO 76.- Los trabajadores que causen alta al servicio de los Poderes del Estado y Municipios con categoría de base, automáticamente pasan a ser miembros del Sindicato.

Los trabajadores a que hace referencia el ARTÍCULO 7° de esta Ley, una vez que hayan transcurrido seis meses después de su ingreso dentro de los Poderes del Estado y Municipios, automáticamente pasan a ser miembros del sindicato con todos los derechos y obligaciones que establece esta Ley.

Los trabajadores con las categorías antes mencionadas, una vez que obtengan su ingreso al Sindicato, no podrán dejar de formar parte de él salvo que fueren expulsados

ARTÍCULO 77.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte del Sindicato de trabajadores. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales mientras dure el cargo.

ARTÍCULO 78.- Para que se constituya otro Sindicato de los Poderes del Estado y Municipios, se requiere que lo formen veinte trabajadores como mínimo.

ARTÍCULO 79.- El Sindicato será registrado en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

I.- El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación.



II.- Los estatutos del Sindicato.

III.- El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquéllas.

IV.- Una lista de los miembros que compongan el Sindicato, con expresión de nombres de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder en su caso al registro.

ARTÍCULO 80.- El registro del Sindicato se cancelará por disolución del mismo, o cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria. La solicitud de cancelación podrá hacerse por persona interesada y el Tribunal, en los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano.

ARTÍCULO 81.- Los trabajadores que por su conducto o falta de solidaridad fueren expulsados de un Sindicato, perderán por ese sólo hecho todos los derechos sindicales que esta Ley concede. La expulsión sólo podrá votarse por la mayoría de los miembros del Sindicato respectivo, o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones y previa defensa del acusado. La expulsión deberá ser comprendida en la orden del día.

ARTÍCULO 82.- El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión.

ARTÍCULO 83.- Es obligación del Sindicato:

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

II.- Comunicar al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufren los estatutos.

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

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

ARTÍCULO 84.- El Sindicato podrá adherirse a cualquier agrupación de carácter nacional e Internacional en defensa de sus intereses de clase.

ARTÍCULO 85.- Queda prohibido al Sindicato:

I.- Hacer propaganda de carácter religioso.

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

III.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.



ARTÍCULO 86.- La directiva del Sindicato será responsable ante éste y respecto de terceras personas, en los términos que le son a los mandatarios en el derecho común.

ARTÍCULO 87.- Los actos realizados por la directiva del Sindicato obligan civilmente a éste, siempre que haya obrado dentro de sus facultades.

ARTÍCULO 88.- El Sindicato se disolverá:

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren; y

II.- Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el artículo 78.

ARTÍCULO 89.- En los casos de violación a lo dispuesto en el artículo 85, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje determinará la cancelación del registro de la directiva o del registro del Sindicato, según corresponda.

ARTÍCULO 90.- El Sindicato se registrará por sus estatutos y por las disposiciones relativas de esta Ley.

ARTÍCULO 91.- Todos los conflictos que surjan entre los miembros del Sindicato y de no ser solucionados por su comité, serán resueltos por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con las presentes disposiciones.

ARTÍCULO 92.- Las remuneraciones que se paguen a los directivos y empleados del Sindicato o entre éstos, y en general, los gastos que originen el funcionamiento de éste, será a cargo de su presupuesto, cubierto en todo caso con los fondos provenientes de las cuotas sindicales aportadas por sus miembros.

CAPITULO SEGUNDO

DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 93.- Las Condiciones Generales de Trabajo son el conjunto de disposiciones obligatorias para los titulares de los Poderes del Estado y Municipios, los cuales deberán revisarse en lo general cada año.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje comunicará a las partes el contenido sobre los puntos que versará la revisión, por lo menos con treinta días naturales de anticipación.

ARTÍCULO 94.- Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

I.- La intensidad y calidad del trabajo;

II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;

III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;

IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;

V.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo; y

VI.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.



ARTÍCULO 95.- Si el Sindicato objetare sustancialmente las Condiciones Generales de Trabajo, podrá ocurrir ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva.

ARTÍCULO 96.- Las Condiciones Generales de Trabajo deberán revisarse en lo general cada año, incluyendo a los salarios en efectivos por cuota diaria, y la solicitud a este respecto deberá hacerse previo aviso a los titulares de los Poderes del Estado y Municipios, por conducto del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, por lo menos treinta días antes de la fecha de revisión.

CAPITULO TERCERO DE LAS HUELGAS.

ARTÍCULO 97.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

ARTÍCULO 98.- Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de los Poderes y Municipios, de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si esos mismos Poderes o Municipios o sus representantes no acceden a sus demandas.

ARTÍCULO 99.- La huelga de los trabajadores al servicio de los Poderes del Estado y Municipios, puede ser general o parcial.

ARTÍCULO 100.- La huelga general es la que se endereza en contra de todos los funcionarios de los Poderes del Estado y Municipios, y solo puede ser motivada por cualquiera de las siguientes causas:

a).- Por falta de pago de salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo el caso de fuerza mayor que calificará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

b).- Porque la política general del Estado, comprobada con hechos, sea contraria a los derechos fundamentales que esta Ley concede a los trabajadores del Estado, debiendo en tal caso hacer la comprobación respectiva al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

c).- Por desconocimiento oficial del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, o porque los Poderes del Estado y Municipios pongan graves obstáculos para el ejercicio de sus atribuciones.

d).- Para exigir la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo cuando se opongan a las mismas por parte de los Poderes del Estado y Municipios.

ARTÍCULO 101.- La huelga parcial es la que se decreta contra un funcionario o grupo de funcionarios de alguno de los Poderes o Municipios del Estado, por cualquiera de las causas siguientes:

a).- Violaciones frecuentes repetidas de esta Ley.

b).- Negativas sistemáticas para comparecer ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

c).- Desobediencia sistemática a las resoluciones del mismo Tribunal.

ARTÍCULO 102.- La huelga sólo suspenderá los efectos de los nombramientos de los trabajadores del Estado por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.



ARTÍCULO 103.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus actores a las responsabilidades penales o civiles consiguientes, perdiendo su calidad de trabajadores al servicio del Estado, y por consecuencia, todos los derechos contenidos en esta Ley.

ARTÍCULO 104.- Para declarar una huelga se requiere:

I.- Que sea motivada por alguna o algunas de las causas señaladas en los artículos 100 y 101 de esta Ley.

II.- Que sea declarada por una mayoría absoluta de los trabajadores al servicio del Estado dentro del Poder o Municipio afectado, si se trata de una huelga parcial, o si se trata de una huelga general por las dos terceras partes de los trabajadores de los Poderes del Estado y Municipios.

ARTÍCULO 105.- Antes de suspender las labores, los trabajadores deberán:

I.- Formular por escrito sus peticiones ante el funcionario o funcionarios de quienes dependan la concesión de las mismas, fijando un plazo no menor de diez días para que se resuelvan y expresando el día y la hora en que deberá comenzar la suspensión de labores;

II.- Enviar copia de este escrito al Tribunal de Conciliación y Arbitraje con el acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga.

ARTÍCULO 106.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje deberá resolver dentro de un término de setenta y dos horas contando a partir de la fecha en que se reciba la copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos 104 y 105 de esta Ley. En el primer caso, si es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes.

ARTÍCULO 107.- Si la declaración de huelga se considera legal por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 105, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

ARTÍCULO 108.- Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como abandono de empleo, y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar esta suspensión.

ARTÍCULO 109.- Si la suspensión de labores se llevara a cabo antes del plazo señalado para realizarla, o si practicado el recuento correspondiente resultare que los huelguistas se encuentran en minoría, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga, fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán separados sin responsabilidad para el Estado o los Municipios, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, y declarará que el Estado o funcionarios afectados de los Poderes o Municipios del Estado no han incurrido en responsabilidad.

ARTÍCULO 110.- La huelga será declarada ilegal y aún delictuosa cuando la mayoría de huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades o cuando se decrete en caso de guerra.

ARTÍCULO 111.- Si el Tribunal de Conciliación y Arbitraje resuelve que una huelga es ilegal, quedarán separados, es decir, cesados por ese solo hecho, los trabajadores que hubieren realizado la suspensión de labores.



ARTÍCULO 112.- En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, y las autoridades civiles y militares correspondientes deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten.

ARTÍCULO 113.- La huelga terminará:

I.- Por avenencia entre las partes en conflicto;

II.- Por resolución de los trabajadores, tomada en acuerdo de la mayoría de los que resulten afectados por la huelga;

III.- Por la declaración de ilegalidad;

IV.- Por laudo del Tribunal o de la persona que a solicitud de las partes y con la conformidad de éstos se aboque al conocimiento del asunto.

ARTÍCULO 114.- Al resolver que una declaración de huelga es legal, el Tribunal, a petición de los funcionarios correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estén obligados a mantener en el desempeño de sus labores a fin de que se continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, o sea, en contra de la conservación de las oficinas o talleres, o por último, signifique un peligro para la salud pública.

TITULO QUINTO

CAPITULO UNICO

DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y DE LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES.

ARTÍCULO 115.- Los riesgos profesionales que sufren los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado con esta institución, y de la Ley Federal del Trabajo en su caso. En tanto estén vigentes los convenios celebrados al efecto.

ARTÍCULO 116.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les concedan licencias, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los siguientes términos:

I.- A los empleados que tengan menos de un año de servicio, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.

II.- A los que tengan de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.

III.- A los que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo; y



IV.- A los que tengan de cinco a diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer las licencias con sueldo y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para efecto 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 contando a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

TITULO SEXTO

CAPITULO UNICO

DE LAS PRESCRIPCIONES

ARTÍCULO 117.- Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las Condiciones Generales de Trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 118.- Prescriben:

I.- En un mes:

a).- Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento.

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

II.- En cuatro meses:

a).- En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación de su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión;

b).- En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente o la suprimida o la indemnización de Ley; y

c).- La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, se inicia el término desde el momento en que sean conocidas las causas.

ARTÍCULO 119.- Prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnización por incapacidad proveniente de riesgos profesionales realizados;



II.- Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente; y

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

Los plazos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, corresponderán respectivamente, desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la resolución directa por el Tribunal.

Las fracciones I y II de este artículo sólo son aplicables a personas excluidas de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ARTÍCULO 120.- Las prescripciones no pueden empezar a correr:

I.- Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley;

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

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

ARTÍCULO 121.- La prescripción se interrumpe:

I.- Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Conciliación y Arbitraje; y

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

ARTÍCULO 122.- Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les correspondan; el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primer día hábil siguiente.

TITULO SEPTIMO

CAPITULO PRIMERO

TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA SUR.

ARTÍCULO 123.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios, será colegiado y estará integrado de la siguiente manera: Un Árbitro representante del Estado y Municipios; un Árbitro representante de los trabajadores que será designado por el Sindicato de trabajadores al servicio de los Poderes del Estado y Municipios, habrá un tercer Árbitro que será Licenciado en Derecho, especializado preferentemente en Derecho Laboral, que nombrarán los árbitros representantes citados y éste fungirá como Presidente.

ARTÍCULO 124.- Para la designación de nuevos árbitros por vacantes se hará en la forma y términos que se expresa en el artículo anterior, las faltas temporales del Presidente del Tribunal serán cubiertas por el



Secretario General de Acuerdos, y las de los árbitros por la persona representante previamente designada como suplente por el organismo que cada uno representa.

ARTÍCULO 125.- Para ser miembro del Tribunal de Conciliación y Arbitraje se requerirá:

- I.- Ser ciudadano Sudcaliforniano en pleno goce de sus derechos civiles.
- II.- Ser mayor de 25 años.
- III.- No haber sido condenado por delito intencional, cuya sentencia haya causado ejecutoria.

El representante de los trabajadores al servicio del Estado y Municipios, deberá haber servido a éste por un periodo no menor de cinco años, precisamente anteriores a la fecha de la designación.

ARTÍCULO 126.- El Presidente del Tribunal durará en su encargo cinco años, pudiendo ser reelecto, y los demás representantes podrán ser removidos libremente por quienes los designaron; los emolumentos de los Árbitros serán fijados, al igual que el de los empleados, en los presupuestos respectivos.

ARTÍCULO 127.- El Tribunal contará con un Secretario General y dos empleados que señale el presupuesto de egresos. El personal del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, excepción hecha del Secretario General de Acuerdos, estarán sujetos a la presente Ley, pero los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma, serán resueltos por las autoridades locales del trabajo.

ARTÍCULO 128.- Los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal serán cubiertos por los poderes del Estado y Municipios en la siguiente forma: setenta por ciento por el Estado y el treinta por ciento restante por los Municipios los cuales de acuerdo con sus ingresos y el número de sus empleados que laboren en el Municipio respectivo, fijarán entre ellos el porcentaje que les corresponda.

CAPITULO SEGUNDO DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL.

ARTÍCULO 129.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

- I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los Poderes del Estado, Municipios y sus trabajadores;
- II.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales;
- III.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan en el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; y
- IV.- Previa solicitud conceder el registro de los Sindicatos o en su caso dictar la cancelación de los mismos, así como efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, convenios y reglamentos.

CAPITULO TERCERO DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 130.- Tan pronto reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas



siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de laudo, que las obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada. Si no se avienen, remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece este capítulo.

ARTÍCULO 131.- En el procedimiento ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.

ARTÍCULO 132.- El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación que se hará en igual forma; y a las audiencias que marca el artículo 136 de esta ley, donde se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y, una vez desahogadas se dictará el laudo.

ARTÍCULO 133.- Las audiencias estarán a cargo de los Secretarios de Audiencias del Tribunal. El Secretario General de Acuerdos resolverá todas las cuestiones que en ellas se susciten. Estas resoluciones serán revisadas por el Tribunal a petición de parte, la que deberá formularla por escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes. Las demás actuaciones se efectuarán con la asistencia de los árbitros que integran el Tribunal y serán válidas con la concurrencia de dos de ellos. Sus resoluciones se dictarán por mayoría de votos.

ARTÍCULO 134.- La demanda deberá contener:

I.- Nombre y domicilio del reclamante;

II.- El nombre y domicilio del demandado;

III.- El objeto de la demanda;

IV.- Una relación de los hechos;

V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin, a excepción de las pruebas supervenientes, que las podrán ofrecer las partes hasta el momento mismo de la celebración de la etapa relativa; y

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

ARTÍCULO 135.- La contestación de la demanda, reconvencción en su caso se hará en la etapa de demanda y excepciones, en los términos que se señala en esta etapa, y deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda y ofrecer las pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior.

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



ARTÍCULO 136.- El Tribunal tan luego como reciba la contestación de la demanda, reconvencción en su caso, y una vez transcurrido el plazo para contestarlas se ordenará la práctica de las audiencias a que se refieren el artículo 132 de esta Ley, mismas que constarán de tres etapas:

- a).- De conciliación,
- b).- De Demanda y excepciones, y
- c).- De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará por la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando el Tribunal no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

La audiencia se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

El Gobernador del Estado, los Diputados al Congreso del Estado, los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia, los Magistrados del Tribunal Estatal Electoral, los Jueces del Fuero Común, los Secretarios y Subsecretarios de Despacho, el Procurador y Subprocuradores de la Procuraduría General de Justicia, el titular de la Unidad de Desarrollo y Control Gubernamental, los Coordinadores de las Unidades Administrativas, los Directores del Poder Ejecutivo, los Presidentes de Juntas y Tribunal de conciliación y Arbitraje del Gobierno del Estado, así como los Presidentes, Síndicos, Regidores y Delegados Municipales, que sean parte, absolverán posiciones por medio de oficio en que se insertarán las preguntas que quiera hacerles la contraparte, para que por vía de informe sean contestadas dentro del término que señale el Tribunal. En el oficio se apercibirá la parte absolvente de tenerla por confesa si no contestare dentro del término que se haya señalado, o si no lo hiciere categóricamente afirmando o negando los hechos.

ARTÍCULO 137.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I.- Las partes comparecerán personalmente al Tribunal, con abogados patronos, asesores o apoderados.
- II.- El Tribunal intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- III.- Si las partes llegaran a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por el Tribunal, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
- IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y el Tribunal por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.
- V.- Si las partes no llegaren a un acuerdo, se les tendrá por inconformes con todo arreglo pasando a etapa de demanda y excepciones; y



VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El Presidente del Tribunal hará una exhortación a las partes y si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de la demanda.

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere con los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones o aclaraciones a la demanda, el Tribunal lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, el Tribunal la expedirá a costa del demandado.

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, implica la confesión de los hechos.

V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere el Tribunal se declarará competente y se tendrá por confesada la demanda.

VI.- Las partes podrán por una sola vez replicar y contrareplicar brevemente asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

VII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho se declarará cerrada la instrucción.

La audiencia de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.

II.- En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente a no ser que se refiera a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o que se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia; asimismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.



III.- Concluido el ofrecimiento, el Tribunal resolverá en un término de setenta y dos horas sobre las pruebas que estime pertinentes y desechará aquéllas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis.

IV.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

V.- Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgarán a las partes un término de setenta y dos horas para alegar y se dictará el laudo correspondiente.

ARTÍCULO 138.- El Tribunal en el mismo acuerdo en que se admitan las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de diez días hábiles siguientes y ordenará en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente; asimismo los apercibimientos señalados en esta Ley, y dictará las medidas que sean necesarias a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Quando por la naturaleza de las pruebas ofrecidas el Tribunal, considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden que fueron ofrecidas; procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.

ARTÍCULO 139.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I.- Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas procurando que sean primeramente las del actor, e inmediatamente después las del demandado o, en su caso, aquéllas que hubieren sido señaladas para desahogarlas en su fecha;

II.- Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

III.- En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que el Tribunal requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esta obligación, a solicitud de parte, el Tribunal se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV.- Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos, los cuales podrán ser verbales o por escrito y se procederá a dictar el laudo correspondiente en un término de quince días naturales.

ARTÍCULO 140.- Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder.

Los titulares podrán hacerse presentar por apoderado que acrediten ese carácter mediante simple oficio.



ARTÍCULO 141.- Las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga.

ARTÍCULO 142.- Cuando el demandado no conteste la demanda o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

ARTÍCULO 143.- El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presente, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.

ARTÍCULO 144.- Antes de pronunciarse el laudo, los magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor promover, en cuyo caso el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias.

ARTÍCULO 145.- Si de la demanda o durante la secuela del procedimiento resultare, a juicio del Tribunal su incompetencia, lo declarará de oficio.

ARTÍCULO 146.- Se tendrá por desistida la acción y de la demanda presentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido ese término, declarará la caducidad.

No operará la caducidad, aún cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendiente de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.

ARTÍCULO 147.- Los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del Tribunal, del interés de tercero, de la nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano.

ARTÍCULO 148.- La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento, se notificarán personalmente a las partes, las demás notificaciones se harán por estrados.

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

ARTÍCULO 149.- El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se le cometan, ya sea por escrito o en cualquiera otra forma. Las sanciones consistirán en amonestación o multa. Ésta no excederá de una vez el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, tratándose de trabajadores ni de diez veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización tratándose de funcionarios.

ARTÍCULO 150.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje no podrá condenar al pago de costas.

ARTÍCULO 151.- Las resoluciones dictadas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego por las autoridades correspondientes.

Pronunciado el laudo, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje lo notificará a las partes.

ARTÍCULO 152.- Las autoridades civiles y militares estarán obligadas a prestar auxilio al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para ello.



ARTÍCULO 153.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de veinte veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización.

ARTÍCULO 154.- Las multas se harán efectivas por la Secretaría de Finanzas, para lo cual el Tribunal fijará el oficio correspondiente. Aquella dependencia informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro.

TÍTULO OCTAVO PROCEDIMIENTO DE EJECUCION

CAPÍTULO UNICO DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 155.- Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos dictados por el Tribunal y de los convenios celebrados y sancionados ante él mismo.

ARTÍCULO 156.- La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior corresponde al Presidente del Tribunal, a cuyo fin dictará las medidas necesarias para que dicha ejecución sea pronta y expedita.

ARTÍCULO 157.- Siempre que en la ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente del Tribunal cuidará que se le entregue personalmente.

ARTÍCULO 158.- Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes, a las que surtan efectos su notificación.

ARTÍCULO 159.- Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Presidente del Tribunal dictará auto de ejecución y comisionará al actuario para que asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de los titulares de los Poderes del Estado, Municipios e instituciones descentralizadas, como parte demandada y la requieran para que dé cumplimiento a la resolución.

ARTÍCULO 160.- Para el caso de que los titulares de los Poderes del Estado o Municipios, como parte demandada, se negaren a aceptar el laudo pronunciado por el Tribunal, en el que se le haya condenado a la reinstalación del trabajador, se procederá conforme a lo establecido en los numerales 152, 153 y 154 de esta Ley.

ARTÍCULO 161.- En caso de incumplimiento se aplicará lo dispuesto en el capítulo de embargo de la Ley Federal del Trabajo.

TÍTULO NOVENO DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL ESTADO Y LOS TRABAJADORES TRANSFERIDOS POR LA FEDERACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO DE LOS TRABAJADORES DEL SISTEMA EDUCATIVO ESTATAL



ARTÍCULO 162.- Este capítulo regula las relaciones de trabajo entre el Gobierno del Estado, la dependencia denominada Secretaría de Educación Pública, y los trabajadores docentes y administrativos del Sistema Educativo Estatal.

ARTÍCULO 163.- Trabajador docente, es la persona física que presta servicio de enseñanza en el Sistema Educativo Estatal conforme a los planes y programas establecidos. Trabajador administrativo es todo aquel que labora en actividades no docentes dentro del Sistema Educativo Estatal.

ARTÍCULO 164.- El trabajador docente podrá ser contratado por tiempo indeterminado, año lectivo, semestre, prestación de servicios profesionales e interino por sustitución.

ARTÍCULO 165.- Para los efectos de organización colectiva de los trabajadores del Sistema Educativo Estatal, se seguirán las disposiciones contenidas en el Título Cuarto de la presente Ley.

ARTÍCULO 166.- Los trabajadores docentes, se agrupan en su propio Sindicato. Los asuntos laborales de naturaleza colectiva serán tratados en los términos de los Acuerdos de Descentralización y Coordinación respectivos.

ARTÍCULO 167.- Las Condiciones Generales de Trabajo que regirán las relaciones entre el Gobierno del Estado y los trabajadores del Sistema Educativo Estatal, serán acordadas por el Gobierno del Estado y el Sindicato formado por dichos trabajadores, sujetándose a lo que señala el Capítulo Segundo del Título Cuarto de esta Ley.

ARTÍCULO 168.- En el desarrollo de sus actividades, los trabajadores del Sistema Educativo Estatal se regirán por sus propias condiciones generales de trabajo.

ARTÍCULO 169.- Los ascensos de los servidores públicos docentes del Subsistema Educativo Estatal se regularán por el reglamento de escalafón que les corresponda, cuya aplicación estará a cargo de la comisión mixta de escalafón respectiva.

ARTÍCULO 170.- Los trabajadores gozarán, de los beneficios establecidos en el "Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica", en el "Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública", en el Reglamento Nacional de Escalafón vigente, en los Convenios de fecha 18 de mayo de 1992, signados entre el Ejecutivo del Gobierno Estatal y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, así como de todos aquellos que se derivan de acuerdos, disposiciones o convenios que les sean propios.

ARTÍCULO 171.- Los beneficios de la Seguridad Social le serán otorgados a los trabajadores por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de acuerdo con el convenio celebrado el primero de mayo de 1992, entre el Ejecutivo del Gobierno Federal, el Titular del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y el Ejecutivo del Gobierno del Estado.

ARTÍCULO 172.- Conforme lo dispuesto en los artículos anteriores de este capítulo, los acuerdos, convenios y reglamentos a que se hace referencia, así como las prestaciones y derechos de cualesquier naturaleza, serán de observancia general y obligatoria para el titular del Poder Ejecutivo, los titulares de las dependencias y de la institución o instituciones públicas a las que estén adscritos.

CAPÍTULO SEGUNDO DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE SERVICIOS DE SALUD



ARTÍCULO 173.- El Instituto de Servicios de Salud del Estado de Baja California Sur, respetará los derechos laborales señalados en el Artículo 123, Apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley Reglamentaria, por lo que aplicarán y respetarán las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud del Gobierno Federal y sus reformas futuras, así como los Reglamentos elaborados conforme a la normatividad federal aplicable en sus relaciones laborales con los trabajadores provenientes de la Secretaría de Salud.

Los trabajadores al servicio del sector salud se agrupan en su propio Sindicato. Los asuntos laborales de naturaleza colectiva serán tratados en los términos de los Acuerdos de Descentralización y Coordinación respectivos.

ARTÍCULO 174.- Los trabajadores que fueron transferidos por el Gobierno Federal al Instituto de Servicios de Salud del Estado, continuarán gozando de su actual régimen de seguridad social, que estará a cargo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

ARTÍCULO 175.- Las relaciones laborales entre los Poderes del Estado de Baja California Sur y los Trabajadores que le fueron transferidos por la Federación, se regirán de acuerdo a las disposiciones contenidas en:

I.- Los Acuerdos Nacionales de Descentralización.

II.- Los Convenios de Coordinación.

III.- Los Acuerdos de Coordinación específicos o particulares que se deriven de los diversos Programas de Descentralización del Gobierno Federal o Estatal.

IV.- Las disposiciones especiales que determinen los organismos o dependencia que asuma las funciones transferidas de la Federación, cualquiera que sea la forma o estructura legal que adopten.

V.- Las disposiciones administrativas que se expidieron al momento de la transferencia de funciones de la Federación hacia el Estado.

VI.- Los demás ordenamientos legales que se emitieron en virtud de la descentralización a que corresponda.

ARTÍCULO 176.- Los servidores públicos federales que, con motivo de procesos de descentralización de instituciones o dependencias federales pasaron a formar parte de instituciones públicas o dependencias estatales o municipales, en cuanto al procedimiento serán sujetos de esta ley, así mismo gozarán de todos los derechos, prestaciones y obligaciones que la misma impone u otorga solamente si así lo estableciera la presente Ley. Lo anterior, sin perjuicio de respetar las modalidades que se establezcan en materia sindical y de seguridad social.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- En lo referente a los trabajadores de las instituciones descentralizadas de índole estatal y municipal, su relación contractual será regulada por las Condiciones Generales de Trabajo establecidas entre el Sindicato, los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Judicial y Municipios del Estado de Baja California Sur, y sus controversias laborales se ventilarán en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje como lo establece el apartado A del artículo 123 constitucional, la Ley Federal



del Trabajo, la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, el uso y la costumbre y demás preceptos constitucionales que en la materia apruebe el Honorable Congreso de la Unión. Debiendo ser representados y tutelados invariablemente por el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios del Estado de Baja California Sur.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Los juicios que se hayan iniciado con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán su trámite conforme a las disposiciones anteriores.

ARTÍCULO TERCERO.- La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur.

ARTÍCULO CUARTO.- Se abroga la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Baja California Sur, de fecha 18 de Noviembre de 1976.

Dado en la Sala de Sesiones del Poder Legislativo.- La Paz, B. C. S., a los 21 días del mes de enero del año 2004. Presidente.- Dip. Jorge Antonio Barajas Salgado.- Rubrica. Secretario.- Dip. Juan Carlos Petrides Balvanera.- Rubrica.

FE DE ERRATAS AL DECRETO 1454.- EXPEDIDO EL 21 DEL MES DE ENERO DEL AÑO 2004, POR ESTE HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR, PUBLICADO EN EL BOLETÍN OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO NUMERO 11 BIS, TOMO XXXI DE FECHA 23 DEL 2004, MEDIANTE EL CUAL SE APRUEBA LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA SUR:

Publicada en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur el 10 de junio de 2006

SE PUBLICO:

ARTICULO 41.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario integrado con el sueldo, sobresueldo y compensación. Dicho aguinaldo se pagará de la siguiente forma: treinta días durante la primer quincena de diciembre y diez días a más tardar el día 15 de enero, asimismo recibirán además del salario las prestaciones socioeconómicas que las partes convengan en sus revisiones contractuales y que contemplen entre otras, ayuda para transporte, inscripción escolar, gratificación anual, útiles escolares, ajuste de calendario, ayuda alimenticia y plaza especial prejubilaria y una vez convenidas las presentes se registrarán ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Asimismo recibirán como gratificación por antigüedad el pago de las siguientes cantidades:

TRABAJADORES CON UNA ANTIGÜEDAD
MAYOR DE 5 AÑOS: 3 SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES

TRABAJADORES CON UNA ANTIGÜEDAD
MAYOR DE 10 AÑOS: 4 SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES

TRABAJADORES CON UNA ANTIGÜEDAD
MAYOR DE 15 AÑOS: 5 SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES

TRABAJADORES CON UNA ANTIGÜEDAD
MAYOR DE 20 AÑOS: 10 SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES

TRABAJADORES CON UNA ANTIGÜEDAD
MAYOR DE 25 AÑOS: 15 SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES



DEBE DECIR:

ARTICULO 41.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario integrado con el sueldo, sobresueldo y compensación. Dicho aguinaldo se pagará de la siguiente forma: treinta días durante la primer quincena de diciembre y diez días a más tardar el día 15 de enero, asimismo recibirán además del salario las prestaciones socioeconómicas que las partes convengan en sus revisiones contractuales y que contemplen entre otras, ayuda para transporte, inscripción escolar, gratificación anual, útiles escolares, ajuste de calendario, ayuda alimenticia y plaza especial prejubilaria y una vez convenidas las presentes se registrarán ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Así mismo recibirán como gratificación **quinquenal** el pago de las siguientes cantidades:

POR EL PRIMER QUINQUENIO	3 SALARIOS MÍNIMOS GENERALES AL MES
POR EL SEGUNDO QUINQUENIO	4 SALARIOS MÍNIMOS GENERALES AL MES
POR EL TERCER QUINQUENIO	5 SALARIOS MÍNIMOS GENERALES AL MES
POR EL CUARTO QUINQUENIO	10 SALARIOS MÍNIMOS GENERALES AL MES
POR EL QUINTO QUINQUENIO	15 SALARIOS MÍNIMOS GENERALES AL MES

SE PUBLICO:

ARTICULO 136.- El Tribunal tan luego como reciba la contestación de la demanda, reconvención en su caso, y una vez transcurrido el plazo para contestarlas se ordenará la práctica de las audiencias a que se refieren el artículo 133 de esta Ley, mismas que constarán de tres etapas:

DEBE DECIR:

ARTICULO 136.- El Tribunal tan luego como reciba la contestación de la demanda, reconvención en su caso, y una vez transcurrido el plazo para contestarlas se ordenará la práctica de las audiencias a que se refieren el artículo 132 de esta Ley, mismas que constarán de tres etapas:

Presidente.- **Dip. Octavio Resendiz Cornejo.-** Rubrica. Secretaria.- **Dip. Silvia Adela Cueva Tabardillo.-** Rubrica.



ARTÍCULOS TRANSITORIOS DE DECRETOS DE REFORMA

DECRETO No. 1667

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 5 TERCER PÁRRAFO, 9, 13 FRACCIÓN III, 28 SEGUNDO PÁRRAFO, 39, 41, 47 EN SU PRIMER PÁRRAFO ASÍ COMO EN LA FRACCIÓN I, E INCISOS A), F), I) Y J) DE LA FRACCIÓN V, 132, 134 FRACCIONES IV Y V, 135 PRIMER PÁRRAFO, 136 PENÚLTIMO PÁRRAFO Y 142; SE ADICIONAN UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 2, UN ARTÍCULO 5 BIS, UNA FRACCIÓN IV CON DOS PÁRRAFOS AL ARTÍCULO 13 Y LA ANTERIOR FRACCIÓN III PASA A SER FRACCIÓN V, UN CAPÍTULO SEGUNDO BIS “DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS” CON DOS ARTÍCULOS 45 BIS Y 45 BIS A, TRES INCISOS K), L) Y M) A LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 47, UNA FRACCIÓN VI AL ARTÍCULO 134 Y UN TÍTULO NOVENO, DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL ESTADO Y LOS TRABAJADORES TRANSFERIDOS POR LA FEDERACIÓN, CON DOS CAPÍTULOS, EL PRIMERO DE LOS TRABAJADORES DEL SISTEMA EDUCATIVO ESTATAL Y EL SEGUNDO DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE SERVICIOS DE SALUD, TÍTULO QUE CONSTA DE 174, 175 Y 176, Y SE DEROGAN LOS ARTÍCULOS 48, 49, 50, 51, 52 Y 53 TODOS DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA SUR.

Publicado en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur el 01 de diciembre de 2007

ARTÍCULO ÚNICO.- Se reforman los artículos 5 tercer párrafo, 9, 13 fracción III, 28 segundo párrafo, 39, 41, 47 en su primer párrafo así como en la fracción I, e incisos a), f), i) y j) de la fracción V, 132, 134 fracciones IV y V, 135 primer párrafo, 136 penúltimo párrafo y 142; se adicionan un segundo párrafo al artículo 2, un artículo 5 bis, una fracción IV con dos párrafos al artículo 13 y la anterior fracción III pasa a ser fracción V, un capítulo segundo bis “de las actas administrativas” con dos artículos 45 bis y 45 bis a, tres incisos k), l) y m) a la fracción V del artículo 47, una fracción VI al artículo 134 y un título noveno, de las relaciones laborales entre el estado y los trabajadores transferidos por la federación, con dos capítulos, el primero de los trabajadores del sistema educativo estatal y el segundo de los trabajadores del instituto de servicios de salud, título que consta de 174, 175 y 176, y se derogan los artículos 48, 49, 50, 51, 52 y 53 todos de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, para quedar como sigue:

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur.

ARTÍCULO SEGUNDO.- En lo referente a los trabajadores de los organismos públicos descentralizados de índole estatal y municipal, su relación contractual será regulada por sus propias Condiciones Generales de Trabajo establecidas entre el Sindicato, los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Judicial y Municipios del Estado de Baja California Sur, y sus controversias laborales se ventilarán en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje como lo establece el apartado A del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo, el uso y la costumbre y demás preceptos constitucionales que en la materia apruebe el Honorable Congreso de la Unión. Debiendo ser representados y tutelados invariablemente por el Sindicato al que se encuentren agremiados.



ARTÍCULO TERCERO.- Los juicios que se hayan iniciado con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán su trámite conforme a las disposiciones anteriores.

ARTÍCULO CUARTO.- Las áreas encargadas de los recursos humanos de los Poderes del Estado y Municipios, deberán elaborar y publicar en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado, los catálogos de puestos correspondientes, en un plazo que no exceda de 60 días naturales posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto.

En tanto no entren en vigor los catálogos de puestos correspondientes, la categoría del trabajador se asignará por las áreas encargadas de los recursos humanos de los Poderes del Estado y Municipios al momento de su ingreso.

ARTÍCULO QUINTO.- La presente reforma no aplicara retroactivamente en perjuicio de los trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

DADO EN EL SALÓN DE SESIONES DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO, EN LA PAZ, BAJA CALIFORNIA SUR, A LOS 15 DÍAS DEL MES DE MAYO DE 2007. Presidente.- Dip. Antonio Olachea Liera.- Rúbrica. Secretaria.- Dip. Georgina Noemí Hernández Beltrán.- Rúbrica.

DECRETO No. 2009

DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 2 Y SE REFORMA LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 5 BIS AMBOS DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA SUR.

Publicado en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur el 31 de julio de 2012

ARTÍCULO PRIMERO.- Se reforma el párrafo segundo del artículo 2 y se reforma la fracción IV del artículo 5 Bis ambos de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del estado y Municipios de Baja California Sur, para quedar como sigue:

.....

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se reforma el artículo 45 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Baja California Sur, para quedar como sigue:

.....

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO: El presente Decreto entrara en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur.

ARTÍCULO SEGUNDO: Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Dado en el Salón de Sesiones del Poder Legislativo, en La Paz, Baja California Sur, a los veintiocho días del mes de Junio del año dos mil doce. Presidente.- Dip. Ramón Alvarado Higuera.- Rúbrica. Secretario.- Dip. Arturo Torres Ledesma.- Rúbrica.



DECRETO No. 2373

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR, A LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA SUR Y A LA LEY DE SALUD PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR.

Publicado en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur el 14 de octubre de 2016

ARTÍCULO PRIMERO.- ...
.....

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se Reforma el Artículo 29 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, para quedar como sigue:
.....

ARTÍCULO TERCERO.- ...
.....

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur.

DADO EN EL SALÓN DE SESIONES DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO, EN LA PAZ, BAJA CALIFORNIA SUR A LOS VEINTISIETE DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISEIS. Presidente.- Dip. Alfredo Zamora García.- Rúbrica. Secretaria.- Dip. Norma Alicia Peña Rodríguez.- Rúbrica.

DECRETO No. 2379

POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL MARCO JURÍDICO ESTATAL RELATIVAS A LA ARMONIZACIÓN EN MATERIA DE DESINDEXACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO.

Publicado en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur el 31 de Octubre de 2016

ARTÍCULO PRIMERO.- ...
.....

ARTÍCULO SEGUNDO.- ...
.....

ARTÍCULO TERCERO.- ...
.....

ARTÍCULO CUARTO.- ...
.....



ARTÍCULO QUINTO.- ...

.....

ARTÍCULO SEXTO.- ...

.....

ARTÍCULO SÉPTIMO.- ...

.....

ARTÍCULO OCTAVO.- ...

.....

ARTÍCULO NOVENO.- ...

.....

ARTÍCULO DÉCIMO.- ...

.....

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.- ...

.....

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- ...

.....

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.- ...

.....

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.- ...

.....

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO.- ...

.....

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO.- ...

.....

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO.- ...

.....

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO.- ...

.....

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO.- ...

.....

ARTÍCULO VIGÉSIMO.- ...

.....

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO.- ...

.....



ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO.- ...

.....

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO.- ...

.....

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO.- ...

.....

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO.- ...

.....

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO.- ...

.....

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO.- ...

.....

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO.- ...

.....

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO.- ...

.....

ARTÍCULO TRIGÉSIMO.- ...

.....

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO.- ...

.....

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO.- ...

.....

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO.- ...

.....

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO.- ...

.....

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO.- ...

.....

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO.- ...

.....

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO.- ...

.....

ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO.- ...

.....



ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO.- ...

.....

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO.- ...

.....

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO.- ...

.....

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.- ...

.....

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO.- ...

.....

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO CUARTO.- Se reforman los artículos 149 y 153, de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, para quedar como sigue:

.....

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO.- ...

.....

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEXTO.- ...

.....

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO.- ...

.....

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO.- ...

.....

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO.- ...

.....

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO.- ...

.....

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO PRIMERO.- ...

.....

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO.- ...

.....

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO TERCERO.- ...

.....

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO CUARTO.- ...

.....

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO QUINTO.- ...



TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur.

SEGUNDO.- El Ejecutivo del Estado y los Municipios deberán efectuar, en el ámbito de sus respectivas competencias, los ajustes correspondientes en sus reglamentos, bandos y demás normas administrativa, en un plazo que no exceda el día 28 de enero de 2017.

DADO EN EL SALÓN DE SESIONES DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO, EN LA PAZ, BAJA CALIFORNIA SUR A LOS VEINTICUATRO DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISEIS. Presidente.- Dip. Alfredo Zamora García.- Rúbrica. Secretaria.- Dip. Norma Alicia Peña Rodríguez.- Rúbrica.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Capítulo Primero Generalidades

Artículo 1º.- Las disposiciones contenidas en las presentes Condiciones Generales de Trabajo son de observancia obligatoria para los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege del Estado de Baja California Sur, para los trabajadores al servicio de los mismos y de su Organismo Sindical representativo y se regirán por el Artículo 123 Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Constitución Política del Estado de Baja California Sur y la Ley de los Trabajadores al Servicio de Los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Artículo 2º.- Para los efectos de las presentes Condiciones Generales de Trabajo se les denominará de la forma siguiente:

1. **EL AYUNTAMIENTO:** H. Ayuntamiento de Mulege del Estado de Baja California Sur.
2. **O.O.M.S.A.P.A.S.:** Organismo Operador Municipal del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege.
3. **EL SINDICATO:** El Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California Sur, Secciones y Delegaciones Sindicales.
4. **LA LEY:** La Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Estado y Municipios del de Baja California Sur.
5. **LA LEY DEL ISSSTE:** La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
6. **EL TRIBUNAL:** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.
7. **LAS CONDICIONES:** Las Condiciones Generales de Trabajo para los Trabajadores al Servicio El H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege de Baja California Sur.

Artículo 3º.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, regulan las relaciones laborales entre Los Titulares del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege y los trabajadores, siendo obligatorias para ambos; se fijan de conformidad con lo dispuesto por la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Artículo 4º.- El Titular del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege tendrán la representación legal en las relaciones laborales con sus trabajadores; según lo dispuesto por las leyes aplicables para tal efecto. Pudiendo delegar dicha representación en los Servidores Públicos de nivel superior, medio o medio superior.

Artículo 5º.- El Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California Sur, como representante de los Trabajadores de base sindicalizada para la defensa de los intereses laborales, económicos y sociales, tratará todos los asuntos de carácter individual o colectivo por conducto del Comité Ejecutivo Estatal, o en su caso por los Comités Ejecutivos Seccionales y Delegaciones Sindicales, estableciéndose la obligación, tanto para el Ejecutivo, como para el Sindicato, de defender y conciliar los intereses mutuos en cualquier negociación laboral.

El Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California Sur, acreditará su personalidad ante el H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de

2

Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, mediante copia certificada de la toma de nota del Comité en funciones, expedida por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Baja California Sur.

Los Comités Ejecutivos Seccionales y Delegaciones Sindicales, acreditarán su personalidad ante el del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, con el oficio de reconocimiento por parte del Comité Ejecutivo Estatal.

Para asuntos de carácter especial, el Comité Ejecutivo Estatal podrá acreditar representantes por medio de un simple oficio.

del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege y el Sindicato deberán contestarse mutuamente por escrito dentro del término de quince días hábiles, las comunicaciones que se dirijan, así como acusar recibo de aquellas que tengan carácter meramente informativo.

Capítulo Segundo De los Trabajadores

Artículo 6º.- Es trabajador toda persona que preste sus servicios físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente o por designación que la misma haga.

Los trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, se dividen en tres grupos: De Confianza, de Base y Supernumerarios.

Son trabajadores de confianza aquellos que realicen las funciones a que se refiere el Artículo 5o. de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Son trabajadores de Base sindicalizada, los comprendidos en el señalamiento que formula el Artículo 6º de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Los trabajadores que de acuerdo al artículo 6º de la Ley, sean de base, gozarán de estabilidad en el empleo.

Son trabajadores con clasificación Supernumerarios, aquellos que sean contratados por tiempo fijo u obra determinada y cuyas plazas sean establecidas con cargo a la partida de compensaciones a supernumerarios, en los presupuestos anuales de egresos del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege.

A ningún Trabajador de base se le asignará una categoría de confianza, sin previo aviso y sin su consentimiento, en caso de que el trabajador acceda a ocupar una categoría o puesto de confianza, el titular del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, en el cual recaiga su representación, podrá otorgar licencia sin goce de sueldo en su plaza de base, la cual podrá ser renovada cada año; entendiéndose que aquellas que en su momento fueron otorgadas por tiempo indeterminado o durante el período de vigencia de la administración correspondiente, cesarán sus efectos el último día del año que transcurra.

Por ningún motivo, una plaza destinada a funciones de base podrá transformarse en plaza de confianza.

Capítulo Tercero
De los Derechos, Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores

Artículo 7º.- Son Derechos de los trabajadores:

- I.- Percibir los emolumentos que les correspondan en el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias de conformidad a lo establecido en la legislación laboral vigente
- II.- Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan derivadas de riesgos profesionales.
- III.- Recibir estímulos y recompensas conforme a las disposiciones establecidas en la Ley y en las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
- IV.- Participar en los concursos y movimientos escalafonarios y ser ascendido cuando el dictamen respectivo favorezca en apego a la Ley y al Reglamento de Escalafón.
- V.- Disfrutar de los descansos y vacaciones que fija la Ley y estas Condiciones Generales de Trabajo.
- VI.- Obtener licencias con o sin goce de sueldo de acuerdo a lo establecido en la Ley y en las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
- VII.- Recibir trato digno de parte de sus superiores;
- VIII.- Cambiar de adscripción, siempre y cuando exista autorización por parte del Oficial Mayor o funcionario equivalente, únicamente en los siguientes casos:
 - a).- Por permuta en los términos que establece el Reglamento de Escalafón;
 - b).- Por razones de salud en los términos de estas Condiciones y de la Ley del ISSSTE;
 - c).- Por reorganización de los servicios, en los términos de estas Condiciones;
 - d).- Por desaparición del centro de trabajo; y
 - e).- A solicitud del trabajador por así convenir a sus intereses, siempre y cuando exista motivo de urgente necesidad o su integridad física se encuentre en riesgo inminente en el lugar de adscripción actual.

En los casos previstos en los incisos c), d) y e) se deberá justificar y comprobar la necesidad del cambio del trabajador, en caso de que se trate de trabajador de base sindicalizada, se deberá otorgar intervención al Sindicato;
- IX.- Ocupar el puesto que desempeñaba a su regreso en los casos de ausencia por enfermedad, maternidad, licencia, vacaciones u otras causas similares, en caso de licencia, la reinstalación en el puesto, se hará previa solicitud y respetando los términos y trámites administrativos correspondientes.
- X.- Continuar ocupando su puesto, cargo o comisión al obtener libertad provisional, siempre y cuando no se trate de delitos graves;
- XI.- Obtener permiso, en caso de ser trabajador de base, para asistir a las asambleas y actos sindicales, previo acuerdo con el titular del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege o el servidor público en el cual recaiga la representación del mismo; con el Sindicato, cuando se verifiquen en días y horas laborables.
- XII.- En los casos de incapacidad parcial o permanente que le impida desarrollar sus labores habituales, desempeñará las que si pueda de acuerdo con su capacidad física;

SECRETARÍA DE
TRABAJO Y PREVISION
SOCIAL

XIII.- Participar en las actividades sociales, deportivas y culturales, que sean compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando estas actividades sean realizadas de común acuerdo entre el titular del Ejecutivo y el Sindicato.

XIV.- Que sea incorporado a su expediente laboral, por parte de la Dependencia a la que esté adscrito, las notas buenas, notas laudatorias u otras que le reconozcan; y

XV.- Renunciar a su empleo.

Artículo 8º.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Asistir puntualmente y permanecer en sus labores, cumpliendo con los requisitos de registro de asistencia que en cada caso se establezcan.

II.- Desempeñar éstas con la responsabilidad, cuidado y empeño apropiado.

III.- Comunicar a sus superiores cualquier deficiencia que observen relacionadas con su trabajo.

IV.- Observar buenas costumbres durante el trabajo.

V.- Sustraerse a propaganda de toda clase durante las horas de trabajo, con excepción de aquellos casos de elecciones sindicales para representantes locales o en casos especiales, previa solicitud del Sindicato al titular del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege.

VI.- Abstenerse de tratar durante las horas de trabajo, asuntos ajenos a los de carácter oficial que tengan encomendados.

VII.- Guardar la discreción debida sobre asuntos oficiales de que tengan conocimiento con motivo del cargo que desempeñen.

VIII.- Ser respetuosos con sus jefes jerárquicos y atender a sus indicaciones relacionadas con el desempeño de las labores oficiales.

IX.- Cumplir con las obligaciones que señalen los instructivos y reglamentos interiores de trabajo, circulares y demás disposiciones respectivas, inclusive las que les imponen las presentes condiciones generales de trabajo.

X.- Asistir a los cursos y actividades en materia de capacitación, adiestramiento y especialización para mejorar su preparación y eficiencia, previa autorización por su superior jerárquico.

XI.- Manejar apropiada y honestamente los documentos, correspondencia, valores y efectos que le confíen con efecto de su trabajo;

XII.- Avisar a sus superiores de los accidentes que sufran sus compañeros;

XIII.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, dentro del servicio;

XIV.- Tratar con cortesía y prontitud al público;

XV.- Cumplir con las comisiones que se les encomienden fuera de su lugar de trabajo, teniendo derecho a que se les proporcionen los gastos de viaje en los términos de las presentes Condiciones y a que se le paguen las diferencias de salario cuando vaya a ocupar un puesto superior;

APB. P...
DIRECCIÓN DE...
E.C.S.

5

XVI.- Abstenerse de hacer extrañamientos o amonestaciones en público a sus compañeros;

XVII.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en estas Condiciones, y

XVIII.- Las señaladas en el artículo 45 de la Ley.

Artículo 9º.- Queda prohibido a los trabajadores:

I.- Aprovechar sus funciones y servicios; para atender o intervenir en asuntos ajenos a las labores oficiales.

II.- Ser gestores, procuradores o agentes de particulares y tomar a su cuidado el trámite de asuntos relacionados que competen al H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege.

III.- Hacer préstamos con interés o llevar a cabo cundinas o rifas entre los demás empleados, dentro del horario de labores.

IV.- Concurrir a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún estupefaciente, psicotrópico o droga enervante a que se refieren las disposiciones de la Ley General de Salud.

V.- Cobrar al público por sí o interpusita persona, gratificaciones por dar preferencia en el despacho de los asuntos que tiene encomendados.

VI.- Dedicarse a asuntos ajenos a sus labores durante su jornada de trabajo.

VII.- Incurrir en faltas de probidad y honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, o dentro de las horas de servicio contra los ciudadanos que acudan al centro de trabajo por cualquier causa.

VIII.- Firmar por otro trabajador las listas de asistencia o marcarle la tarjeta para el control de la misma, con el objeto de encubrirlo por los retrasos o por faltas a su trabajo.

IX.- Cometer actos inmorales en su centro de trabajo.

X.- Ingresar a su centro de trabajo u oficinas después de las horas laborales, salvo que cuenten con la autorización escrita o verbal de sus superiores inmediatos.

XI.- Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del lugar donde el trabajo se desempeñe, o de las personas que ahí se encuentren.

XII.- Causar daños o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, equipos computacionales, muebles, útiles de trabajo, materias primas, y demás objetos que estén al servicio del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege.

XIII.- Hacer propaganda de cualquier clase en:

a).- Edificios del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege.

b).- Áreas de trabajo; y,

c).- Vehículos oficiales o su utilización para este fin.

Lo comprendido en esta fracción se podrá llevar a cabo previo acuerdo entre el H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege y el Sindicato exclusivamente para actos de carácter sindical.

XIV.- Intervenir en actas administrativas en contra de los compañeros trabajadores bajo coacción de las autoridades.

Artículo 10°.- El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, o la ejecución de las prohibiciones a que se refiere el artículo anterior, deberán comprobarse debidamente, para lo cual se elaborará acta por el superior inmediato, con la notificación al sindicato a través de sus representantes, y al trabajador a quien se atribuye la infracción, para que comparezcan e intervengan en el acta si fuere su deseo, y únicamente serán aplicables las sanciones que se prevean en las leyes aplicables, y en estas condiciones.

Capítulo Cuarto
Obligaciones y Facultades del
H. Ayuntamiento de Mulege

Artículo 11°.- El titular del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege están obligado a:

I.- Cubrir en tiempo y forma a los trabajadores sus salarios, prestaciones económicas, sociales y las demás cantidades que se devenguen en los términos de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, Condiciones Generales de Trabajo, convenios contractuales con el Sindicato y la normatividad que determine la política presupuestal.

II.- Cubrir a los deudos de los trabajadores que fallezcan el concepto de pago de marcha, conforme a lo establecido en la Ley.

III.- Otorgar la plaza vacante de base mínima inicial, por motivo de fallecimiento del trabajador o trabajadora de base sindicalizada, una vez recorridos los escalafones respectivos, a su cónyuge, hijo, o familiar directo, que cumpla con el perfil requerido por la misma, en un plazo no mayor de 60 días naturales y que cubra los requisitos previamente establecidos para tal efecto.

IV.- Proporcionar a los trabajadores los viáticos correspondientes, cuando por necesidades del servicio tengan que trasladarse fuera de la ciudad en la que se encuentre el área de adscripción a la que pertenecen.

V.- Brindar un trato justo y de respeto a todos los trabajadores.

VI.- Establecer programas de capacitación y adiestramiento en forma continua, a través del Centro de Capacitación, para que los trabajadores que lo deseen, puedan adquirir los conocimientos indispensables para obtener ascensos escalafonarios, cuando la naturaleza del cargo o función así lo requiera.

VII.- Proporcionar apoyo económico y/o en especie, de acuerdo a las posibilidades presupuestales para el Centro de Capacitación Sindical, para el mantenimiento y mejoramiento del patrimonio sindical, para la atención de desarrollo físico y recreativo para los trabajadores.

VIII.- Proporcionar a los trabajadores vestuario, herramientas y equipo de trabajo para sus labores, una dotación de uniforme al año debiendo observar calidad.

IX.- Emplear los servicios de los trabajadores exclusivamente para las labores y servicio del Ejecutivo.

X.- Informar al sindicato de los casos en que se investiguen responsabilidades laborales de los trabajadores de base sindicalizada, para la defensa de los derechos e intereses de sus representados.

XI.- Cambiar de adscripción a los trabajadores sin perjuicio de sus derechos laborales, respetando la función que viene desempeñando durante el procedimiento de cambio, percepciones y horario, procurando en todo caso evitar perjuicio al trabajador, otorgando intervención al sindicato en caso de que se trate de personal de base sindicalizada, de conformidad con lo establecido en el artículo 7º fracción VIII de las presentes condiciones, y de conformidad con lo establecido en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

XII.- Cumplir con todos los servicios de seguridad e higiene y de prevención de accidentes, y mantener los centros de trabajo de conformidad con los dictámenes que emita la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

XIII.- Suspender labores en todas y cada una de las áreas de trabajo, cuando por motivo de fuerza mayor, tratándose de peligro por causa de fenómenos naturales, lo determine el Consejo Estatal de Protección Civil, de conformidad a lo que establece la Ley de Protección Civil para el Estado de Baja California Sur.

[Handwritten signatures and stamps on the left margin]

[Handwritten marks and signatures on the right margin]

Capítulo Quinto
De la Jornada de Trabajo, de los Horarios y del Control de Asistencia

De la Jornada de Trabajo:

Artículo 12.- Para los trabajadores de oficinas del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, la jornada de trabajo será de siete horas, iniciándose a las ocho de la mañana y terminando a las quince horas, todos los días hábiles de lunes a viernes de cada semana, pudiéndose ampliar hasta ocho horas.

Para los trabajadores que se encuentren gozando de una compensación por servicios especiales el horario será a partir de las ocho de la mañana y terminará a las dieciséis horas.

Artículo 13.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo ordinario, se considerará como tiempo extraordinario.

Artículo 14.- El tiempo extraordinario de trabajo solo se autorizará y pagará cuando los trabajadores lo realicen por orden previa y escrita del jefe superior inmediato de la dependencia respectiva. Tratándose de trabajos urgentes, la orden podrá ser verbal a reserva de que posteriormente se confirme por escrito.

Artículo 15.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un cien por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria. Cuando se labore tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, se pagará a los trabajadores a un doscientos por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

Artículo 16.- Queda prohibido a los trabajadores permanecer en las oficinas o dependencias que integran el H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, después de las horas

ordinarias de labores salvo que tengan que desempeñar trabajos extraordinarios, o con permiso de sus respectivos jefes.

En todo caso prevalecerá lo dispuesto en el Título Segundo, capítulo primero de la Ley para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de B. C. S.

Artículo 17.- Si por alguna circunstancia la remuneración de algún trabajador está comprendida en un centro de trabajo diferente de aquel en que presta físicamente sus servicios, se le dará la facilidad necesaria dentro de las horas de trabajo, para efectuar el cobro.

Del Horario:

Artículo 18.- El registro de asistencia es obligatorio para todos los trabajadores y se realizará por medio de tarjetas, listas o equipo automatizado según las necesidades del servicio.

El titular del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege y/o el servidor público en el que recaiga la facultad, en atención a circunstancias especiales, pueden conceder el permiso correspondiente que exima a determinado trabajador del cumplimiento de esta obligación sin menoscabo de sus derechos.

Artículo 19.- Los trabajadores dispondrán de un lapso de tolerancia de quince minutos para registrar su asistencia diariamente.

Artículo 20.- Cuando el retraso exceda de quince minutos posteriores a la hora de entrada y hasta treinta minutos después de dicha hora, se sancionará al trabajador con un retardo y una nota mala.

Artículo 21.- Después del minuto treinta posterior a la hora de entrada, no se permitirá laborar al trabajador, computándose como falta, salvo autorización expresa de su jefe superior inmediato, en este último caso no se computará como falta de asistencia, pero sí como retardo.

Cuando un trabajador tenga tres retardos injustificados que excedan de quince minutos cada uno, pero sin pasar de veinte, contados desde la hora exacta de la entrada, será sancionado por ello con una nota mala.

Cuando se presente después de haber transcurrido veinte minutos de la hora exacta de la entrada, pero sin exceder treinta, por cada dos retardos, será sancionado con una nota mala.

Por cada nota mala de las que se refiere las sanciones anteriores, se le suspenderá en las labores sin goce de salario, por media jornada de trabajo.

Si los retardos son mayores de treinta minutos será sancionado con una nota mala por cada uno de ellos y se le suspenderá media jornada de trabajo.

Por tres notas malas en el mes se le sancionará con un día de suspensión de la jornada de trabajo sin goce de salario.

Del Control de Asistencia:

Artículo 22.- Los trabajadores están obligados a asistir puntualmente al desempeño de sus labores y a registrar las horas de entrada y salida en la forma que se establezca en sus dependencias. Se considerará falta de puntualidad o retardo, el hecho de que un

trabajador se presente a sus labores después de los primeros quince minutos de la hora en que deba iniciarla.

**Capítulo Sexto
De los Salarios**

Artículo 23.- Los trabajadores que presten sus servicios en las distintas dependencias que integran el H. Ayuntamiento de Mulegé y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulegé, deberán percibir los sueldos previamente fijados en los nombramientos respectivos o en el tabulador correspondiente.

Artículo 24.- Los sueldos deberán ser pagados en moneda nacional, cheques oficiales o mediante depósito bancario a cuenta nómina, y en un plazo no mayor de quince días. En caso de que el día de pago no sea laborable, el sueldo se cubrirá anticipadamente.

Artículo 25.- Los trabajadores deberán percibir los sueldos correspondientes a su categoría y los cuales no podrán modificarse por razones de edad, sexo o nacionalidad asimismo queda entendido que a igual trabajo, igual remuneración.

Artículo 26.- En los casos en que un trabajador sea comisionado para ejecutar servicios temporales fuera del lugar de su residencia habitual tendrá derecho a que el H. Ayuntamiento de Mulegé y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulegé, les cubra los pasajes respectivos y por anticipado, por los días que dure la comisión que le sea conferidas.

Artículo 27.- Los viáticos que se cubran al trabajador, deberán ser suficientes para sus gastos a efecto de que no sufra menoscabo en su sueldo común y de acuerdo a los tabuladores correspondientes.

Artículo 28.- En ningún caso los trabajadores del H. Ayuntamiento de Mulegé y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulegé percibirán un sueldo inferior al salario mínimo establecido en la Zona Geográfica, en consecuencia, al instituirse un nuevo salario mínimo, el H. Ayuntamiento de Mulegé y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulegé reformará sus tabuladores de sueldos a fin de adecuarlos a la nueva situación.

Artículo 29.- En los períodos ordinarios de vacaciones, los trabajadores de base sindicalizada percibirán el salario íntegro, aunado a todas las prestaciones, así como una prima vacacional adicional en cada período consistente en 10 días de sueldo y sobresueldo cuando el trabajador tenga hasta diez años de servicios y 15 días de sueldo y sobresueldo cuando el trabajador tenga más de diez años ininterrumpidos de servicios.

Artículo 30.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual consistente en cuarenta días de sueldo, sobresueldo y compensación adicional. Dicho aguinaldo se pagará de la siguiente forma: treinta días a más tardar el día 10 de Diciembre, y diez días a más tardar el día 10 de enero.

Artículo 31.- Los trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento de Mulegé y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulegé, de conformidad con el Artículo 41º de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, recibirán además del sueldo, sobre sueldo (cuando lo tuvieren asignado) y compensación (cuando la tuviere asignada), las prestaciones socioeconómicas que se han otorgado, además el personal de base sindicalizada, derivado de las revisiones contractuales y convenidas con el Sindicato, recibirá las siguientes: Bono de Despensa, Ayuda para Transporte, Bono de Riesgo de Trabajo, Inscripción Escolar, Gratificación Anual, Útiles

Escolares, Ajuste al Calendario, Bono de Cuesta de Enero, Bono para Apoyo Escolar, Bono para Apoyo Familiar, Bono para Apoyo Humanitario, Bono de Semana Mayor, Bono Integral para la Niñez, Bono Día de la Madre, Bono de Previsión Múltiple, Bono del Día del Padre, Bono de Fin de Cursos, Bono Apoyo para Uniforme Escolar, Bono Día de la Raza, Bono Día de los Fieles Difuntos, Bono Apoyo para Uniforme Deportivo y Bono de Fin de Año. Canastilla Materna, Apoyo para Aparatos Ortopédicos, Seguro de Vida, Apoyo para dotación de Lentes y Plaza Pre-jubilatoria.

Artículo 32.- En lo que respecta a las prestaciones socioeconómicas enumeradas en el artículo anterior, que perciben los trabajadores de base sindicalizada, se aplicará cada año un incremento económico en forma automática, de acuerdo al impacto porcentual que se deriva del aumento al Salario Mínimo General que por decreto se establece en el Diario Oficial de la Federación cada año, por lo que en las futuras revisiones contractuales del Sindicato con el H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, no se considerarán aspectos relacionados con el aumento al sueldo, sobresueldo, así como a cada uno de los bonos contemplados como prestaciones, en virtud de que los mismos se consideran cubiertos con el incremento referido en el presente artículo.

Artículo 33.- Así mismo, todos los trabajadores recibirán como gratificación quinquenal el pago de las siguientes cantidades:

Por el Primer Quinquenio	3 Salarios Mínimos Generales al mes
Por el Segundo Quinquenio	4 Salarios Mínimos Generales al mes
Por el Tercer Quinquenio	5 Salarios Mínimos Generales al mes
Por el Cuarto Quinquenio	10 Salarios Mínimos Generales al mes
Por el Quinto Quinquenio	15 Salarios Mínimos Generales al mes
Por el Sexto Quinquenio	20 Salarios Mínimos Generales al mes
Por el Séptimo Quinquenio	25 Salarios Mínimos Generales al mes
Por el Octavo Quinquenio	30 Salarios Mínimos Generales al mes

Artículo 34.- Los trabajadores no estarán obligados a laborar en sus días de descanso. Si por necesidades del servicio lo hicieren, los mismos les serán pagados de acuerdo en lo previsto por la Ley.

Artículo 35.- El titular del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, se obliga a cubrir los descuentos que por concepto de salario hayan retenido a los trabajadores equivocadamente o sin justificación alguna en el lapso de una quincena posterior a la acreditación del descuento indebido y la reclamación correspondiente.

Artículo 36.- Por ningún concepto se aceptará la cesión de sueldos y salarios en favor de terceras personas.

Artículo 37.- El sueldo y salario deberá pagarse personalmente al trabajador, salvo que éste autorice a otra persona para que lo reciba en su nombre, debiendo acreditarse su representación legalmente.

Artículo 38.- El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo; salvo en las condiciones establecidas en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Artículo 39.- Los trabajadores que realicen labores de riesgo a la integridad física, labores insalubres o peligrosas, labores desarrolladas en el subsuelo, el manejo de substancia tóxicas y/o explosivas, desazolve en general, tendido de tuberías y redes eléctricas, atención a

comunidades de alto riesgo social, labores de protección civil, control canino, expuestos a agentes infectocontagiosos y/o inhalación de sustancias tóxicas, volátiles, que laboren en áreas con emanaciones radiactivas o que son con motivo de su trabajo tengan contacto con sustancias, materiales o fluidos explosivos o peligrosos, percibirán además del sueldo y sobresueldo, un bono por riesgo de trabajo, y se consideraran dentro de este grupo de trabajadores a los adscritos y/o comisionados, previo dictamen emitido por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene exceptuando a aquellos que realicen funciones de carácter administrativo con un tope máximo de 10.99 salarios mínimos vigentes en los siguientes:

Centros de Servicios Públicos, Áreas Operativas del O.O.M.S.A.P.A.S., Rastro Municipal, Centros de Atención de Desarrollo Infantil (Cadi), Dirección de Catastro, Dirección de Desarrollo Municipal, Dirección de Obras Públicas, Tránsito Municipal, Protección Civil Municipal, Desarrollo Integral de la Familia (D.I.F), Dirección de Obras Públicas.

Capítulo Séptimo
De las Licencias, Descansos y Vacaciones

De las Licencias:

Artículo 40.- Los trabajadores al servicio del titular del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, podrán disfrutar dos clases de licencias: sin goce y con goce de sueldo. En ambos casos el trabajador deberá solicitar el ejercicio de este derecho con la debida anticipación.

Artículo 41.- El titular del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, podrá autorizar a sus trabajadores, permisos económicos y licencias con goce y sin goce de sueldo conforme a lo siguiente:

I.- El titular del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, podrá conceder a los trabajadores licencias con goce de sueldo previo análisis de las circunstancias que den origen a la necesidad de solicitud de la licencia.

II.- Los Directores, Jefes de Departamento y de Oficinas autónomas, así como los Jefes de Dependencias foráneas, están facultados para conceder licencias económicas de hasta tres días con goce de sueldo en el primer semestre del año y tres días en el segundo semestre del año, sin excederse de seis días por año lectivo, los cuales podrán ser concedidos siempre que existan motivos de urgencia para los interesados, que justifiquen su otorgamiento, en cualquier día de la semana, a excepción de que se unan en el periodo vacacional, con la semana mayor o días festivos que otorgue la Ley.

III.- Podrán ser solicitados personalmente o a través de la representación sindical, si se tratare de personal de base; según la urgencia o cuando el caso lo amerite.

Artículo 42.- El Oficial Mayor o su equivalente, podrá conceder licencias con goce de sueldo por un periodo mayor de tres días si así lo considera, previo análisis de los motivos que originen la necesidad de dicha licencia.

Artículo 43.- El titular de Oficialía Mayor o su equivalente, podrá conceder licencias con goce de sueldo a los trabajadores, para el desempeño de las comisiones sindicales que se les confieren, o cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencia diferente a la de su plaza.

12

Artículo 44.- Se concederán hasta cinco días económicos con goce de sueldo al trabajador que sufra el deceso de un familiar directo o cónyuge.

Artículo 45.- Se otorgará un permiso de cinco días con goce de sueldo, por paternidad al trabajador que compruebe con documento idóneo, el nacimiento de un hijo(a), el cual no podrá ser otorgado nuevamente sino después de un período de 12 meses.

Artículo 46.- En el caso de enfermedades no profesionales y de los riesgos profesionales, se aplicará lo previsto en la Ley del ISSSTE y lo estipulado en el Título Quinto, Capítulo Único de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes y Municipios de Baja California Sur.

Artículo 47.- Cuando se trate de riesgos de trabajo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo conforme a lo previsto en la Ley del ISSSTE.

Artículo 48.- El trabajador tendrá derecho a que se le conceda un mes de licencia con goce de sueldo para realizar gestiones por concepto de jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicio o de cesantía en edad avanzada.

Artículo 49.- Las mujeres trabajadoras al servicio del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, en estado de gravidez disfrutarán de un mes de licencia con goce de sueldo, íntegro, de la fecha que fije para el parto el médico o particular, a falta de primero, y dos meses más con goce de sueldo después del parto. Durante el tiempo de la lactancia, las madres disfrutarán de dos descansos extraordinarios de media hora cada uno, por un período que no exceda de diez meses.

Artículo 50.- El Titular de la dependencia y/o El Oficial Mayor, podrá conceder licencias sin goce de sueldo bajo los siguientes términos:

A).- Por razones de carácter particular:

I.- Hasta por dos meses al año, a los trabajadores que tengan como mínimo dos años de servicio,

II.- Hasta por tres meses a los que tengan de dos años a diez años de servicio.

III.- Hasta por seis meses a los que tengan como mínimo diez años de servicios en adelante.

B).- Para el desempeño de cargos de elección popular o puestos de confianza

I.- Por tiempo indefinido por ocupar un puesto de Confianza a trabajadores que tengan como mínimo tres años de servicios.

II.- Por tiempo indefinido para ocupar puestos de elección popular a trabajadores que tengan como mínimo cinco años de servicios.

Artículo 51.- La solicitud deberá ser presentada por escrito al menos con tres días de anticipación y se deberá resolver en un término que no exceda de cinco días hábiles. Transcurrido el término sin contestación se tendrá por concedida.

Artículo 52.- Las licencias concedidas conforme al artículo 50 de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, serán irrenunciables, salvo que tratándose de trabajador de base, no se haya nombrado trabajador interino en la plaza correspondiente; en tal caso, quien obtuvo la licencia podrá reanudar labores antes de su vencimiento a juicio de la Dirección de Recursos Humanos, comunicándosele al Sindicato.

Artículo 53.- El H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, a través de la Dirección de Recursos

Humanos, con el visto bueno del Oficial Mayor o su equivalente, podrá conceder permisos o tolerancia, a los trabajadores sin perjuicio de sus labores en los casos siguientes:

a) Tolerancia hasta una hora después de iniciada la jornada laboral correspondiente y una hora antes de que ésta finalice:

I.- A los que estudien en forma regular en escuelas de nivel superior reconocidas oficialmente.

II.- A los pasantes de cualquier carrera reconocida oficialmente, que deban cumplir con su servicio social o presenten su examen profesional;

III.- A los trabajadores becados para seguir carreras o estudios de postgrado.

b) Permisos:

I.- A los que sean requeridos para alguna diligencia por alguna autoridad judicial o administrativa;

A las madres trabajadoras que se encuentren en tiempo de lactancia, las cuales disfrutarán de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos sin distinción de horario de labores, por un período que no exceda de diez meses.

III.- A las madres trabajadoras las cuales gozarán de un permiso con goce de sueldo hasta por diez días al año, cuando sus hijos menores de diez años de edad requieran de cuidados maternos por enfermedad aguda debidamente comprobada, a través de una constancia expedida por el ISSSTE; así mismo gozarán de este beneficio los trabajadores que acrediten la guarda y custodia otorgada por autoridad competente.

IV.- En aquellos casos especiales que a juicio del titular del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, o en el funcionario en que recaiga tal facultad.

Artículo 54.- Al trabajador que en los cuatro días laborables siguientes al vencimiento de su licencia, no se presente a reanudar sus labores o a obtener la prórroga de la misma, se le tendrán por terminados los efectos de su nombramiento, mediante el procedimiento de ley correspondiente.

De los Descansos:

Artículo 55.- Por cada cinco días laborables, el trabajador disfrutará de dos días de descanso con sueldo íntegro, preferentemente los sábados y domingos.

De las Vacaciones:

Artículo 56.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones en las fechas que se señalen al efecto:

- Diez días hábiles para trabajadores con antigüedad menor a 10 años de servicios
- Quince días hábiles para trabajadores con antigüedad mayor de 10 años de servicios.

Artículo 57.- Cuando un trabajador no pueda hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, disfrutará de ellas, durante los diez días siguientes a la fecha en que haya

14

desaparecido la cusa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Artículo 58.- Por lo que se refiere a los trabajadores hospitalizados por enfermedad o accidente profesional, se procederá en la siguiente forma:

- a) Cuando dentro del hospital los trabajadores completen el término necesario para tener derecho a vacaciones, se les concederán diez o quince días de vacaciones, según sea el caso, al ser dados de alta.
- b) Si con anterioridad se les estuviera debiendo un periodo de vacaciones, al ser dados de alta, disfrutarán de dichas vacaciones.

Capitulo Octavo
De los Nombramientos y Cambios

De los Nombramientos:

Artículo 59.- El H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege expedirá a sus trabajadores de nómina sus correspondientes nombramientos con sujeción a los artículos 3° y 16° de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipio.

Artículo 60.- Los nombramientos serán expedidos y tramitados por la Oficialía Mayor del Municipio.

Artículo 61.- Para ser trabajador del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege se requiere:

- I.- Tener como mínimo 18 años de edad.
- II.- Ser de nacionalidad mexicana, salvo en lo previsto en la Ley
- III.- Tener la escolaridad que requiera el puesto, y reunir las características de aptitud y experiencia necesaria.
- IV.- Gozar de buena salud, no padecer enfermedad transmisible o padecer una incapacidad que impida desempeñar el puesto.

Artículo 62.- Los aspirantes a un puesto con labores especializadas cumplirán con los mismos requisitos de admisión que establecen las presentes Condiciones Generales de Trabajo, y deberán acreditar los conocimientos y la práctica suficiente para desempeñar el puesto a que aspiran.

Artículo 63.- Los profesionistas además de los requisitos comunes deberán presentar la cédula expedida por la Dirección General de Profesiones.

Artículo 64.- Cuando se expida indebidamente un nombramiento a una persona que no haya cumplido los 18 años de edad, una vez conocida la falla, quedará sin efecto el nombramiento, sin responsabilidad para el H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege por habersele proporcionado datos falsos.

Artículo 65.- Los trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege serán

16
clasificados en los términos de los artículos 4º, 5º, 5º BIS, 6º y 7 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

De los Cambios:

Artículo 66.- El trabajador podrá solicitar su cambio de adscripción por enfermedad o peligro de su vida y seguridad personal y la de su familia lo que deberá comprobarse por medio de constancia del médico oficial o del jefe y en estos casos la superioridad acordará lo que proceda.

Capítulo Noveno De las Suspensiones, Separaciones y Reajuste

Artículo 67.- Para la suspensión de los trabajadores se observará estrictamente lo que previenen los artículos 46 y 47 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Artículo 68.- Cuando un trabajador de base incurra en alguna o varias de las causas de despido, previstas en el artículo 47 de la Ley para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios, se procederá a aplicar la suspensión en el caso de las primeras cuatro fracciones, comunicándole al Sindicato, dentro de un plazo de quince días contados a partir de la fecha en que se efectúe la suspensión, para que éste manifieste lo que a su derecho convenga; y a iniciar el procedimiento de cese ante el Tribunal Burocrático, en el caso de los supuestos previstos en la fracción V del artículo mencionado.

Artículo 69.- En los casos que por cualquier circunstancia se imponga hacer un reajuste de los trabajadores, el Sindicato turnará el caso a la Comisión Mixta de Escalafón para que haga la designación de los trabajadores que personalmente deban resultar afectados, respetando a los que tengan derechos y a los jefes de familia.

Artículo 70.- En caso de aplicación del artículo anterior, el H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, se obliga a indemnizar a los trabajadores reajustados, de conformidad con el acuerdo Presidencial número 80 de Enero de 1947, o sea el importe de tres meses de salario y 20 días más por cada año de servicio, o a proceder en los términos de la fracción III del artículo 44 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Capítulo Décimo De la Intensidad y Calidad de Trabajo

Artículo 71.- Se entiende por intensidad en el trabajo, el mayor grado de energía y empeño que el trabajador al servicio del Ejecutivo desarrolle en su jornada laboral, para lograr según sus aptitudes, un mejor desempeño que satisfaga las funciones que le fueron encomendadas.

Artículo 72.- La intensidad del trabajo se determinará por el desempeño en las labores que se asignen a cada trabajador durante las horas de la jornada reglamentaria, sin que ésta deba ser mayor de la establecida, sin esfuerzo exagerado por una persona competente, de acuerdo también con el nombramiento expedido. Dichas determinaciones se harán con la intervención del sindicato.

Artículo 73.- Los trabajadores de base sindicalizada prestan un servicio público que por lo mismo debe ser de la más alta calidad y eficiencia, para ello el H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege proporcionará:

16

I.- Implementos necesarios y adecuados a la función encomendada, los cuales serán de la más alta calidad,

II.- Capacitación y adiestramiento, con intervención del Centro de Capacitación.

III.- El H. Ayuntamiento de La Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege deberá revisar habitualmente y con la intervención del Sindicato, la planeación, distribución y reestructuración de las actividades laborales, con la finalidad de evitar el trabajo obsoleto, tedioso y burocratizado, creando nuevas técnicas de trabajo que motiven y despierten el interés al trabajador en sus funciones encomendadas.

Artículo 74.- La calidad en el trabajo tiene dos aspectos; el subjetivo y el objetivo. El subjetivo es la importancia que el trabajador da a la solución y desarrollo de los asuntos a su cargo. El objetivo es la estimación que el H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege da al trabajo realizado, tomando en cuenta las condiciones e implementos de trabajo, la conducta ética, honestidad, responsabilidad, rapidez, pulcritud, presentación, aplicación de los conocimientos y la buena disposición en la realización de sus labores. Esa estimación deberá considerarse para el otorgamiento de Estímulos y Recompensas a sus trabajadores, en los términos previsto por la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, Reglamento de Estímulos y Recompensas y por las presentes Condiciones Generales de Trabajo, con la intervención de la comisión de estímulos y recompensas.

Capítulo Décimo Primero De las Prestaciones Económicas y Sociales

Artículo 75.- Independientemente de lo establecido en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur y en las presentes Condiciones Generales de Trabajo, El H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege reconoce y otorgará a los trabajadores de base sindicalizada, todas y cada una de las prestaciones de aspecto económico, social, laboral y jurídico, logrados en los convenios laborales suscritos en las Minutas de Acuerdo correspondiente a los Pliegos Petitorios de los años 1993 a la fecha.

I.- Otorgar apoyo económico para la **adquisición de Lentes** a los trabajadores mediante valoración médica, una vez al año, conforme a los mecanismos acordados con el Sindicato por un monto equivalente de 23.16 Salarios Mínimos Generales.

II.- Apoyo económico para la adquisición de **Aparatos Ortopédicos** para aquellos trabajadores que presenten presupuesto acompañado de la valoración médica.

III.- **Canastilla Materna**, prestación económica por un monto equivalente a 5.41 Salarios Mínimos Generales que reciben las trabajadoras por incidencia materna.

IV.- Los trabajadores de base sindicalizada, que hayan cumplido su año pre-jubilatorio al 30 de abril, recibirán al término de un año, como **reconocimiento a los servicios prestados** el pago de una quincena de su último sueldo de la plaza especial de conformidad en lo estipulado en la Minuta de acuerdo del Pliego Petitorio del año 2001.

V.- **Plaza Pre-jubilatoria**, prestación contemplada para aquellos trabajadores que se encuentren próximo a jubilarse o pensionarse, compactando sus prestaciones denominados bonos de acuerdo a lo estipulado en la Minuta de Acuerdos del Pliego Petitorio del 2009.

7

- VI.- Los trabajadores tienen derecho a la Prestación socioeconómica denominada **Seguro de Vida**, con aportación del 50 % del trabajador y 50 % por parte del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege.
- VII.- **Prima Quinquenal**, prestación que reciben los trabajadores como gratificación quincenal el pago de años de servicios por antigüedad conforme a las cantidades que se establecen en el artículo 41° de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.
- VIII.- Cubrir a los débitos de los trabajadores que fallezcan el concepto de **Pago de Marcha** consistente en cuatro meses íntegros de sueldo.
- IX.- Otorgar la **plaza vacante** por motivo de fallecimiento del trabajador o trabajadora, a un familiar directo en un plazo no mayor de 60 días naturales.
- X.- Los trabajadores que presenten por naturaleza de su puesto y funciones, recibirán un **Bono de Riesgo de Trabajo**, lo equivalente a 16 Salarios Mínimos Generales al mes.
- XI.- Los trabajadores sindicalizados recibirán dotación de **Uniformes, calzado, Equipo y Herramientas** de trabajo, una vez al año.
- XII.- Los trabajadores sindicalizados recibirán un **Bono de Despensa** equivalente a 41.86 Salarios Mínimos Generales al mes.
- XIII.- Los trabajadores sindicalizados recibirán un **Bono de Transporte** equivalente a 26.39 Salarios Mínimos Generales al mes.
- XIV.- Los trabajadores sindicalizados recibirán un **Bono de Riesgo Laboral** equivalente a 14.84 Salarios Mínimos Generales al mes.
- XV.- Los trabajadores disfrutaran de los días de **descanso obligatorio** establecido en el artículo 30 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur y de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
- XVI.- Los trabajadores de base sindicalizada, recibirán un pago de cinco días de sueldo y sobresueldo por **ajuste al calendario**, y seis cuando se trate de año bisiesto.
- XVII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado "**cuenta de Enero**" equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena del mes de enero de cada año.
- XVIII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado "**Reinscripción Escolar**" equivalente a 41.71 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en dos emisiones, el 50 % en la primera quincena del mes de febrero y el otro 50 % en la primera quincena del mes de septiembre de cada año.
- XIX.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado "**Apoyo Escolar**" equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena de febrero de cada año.
- XX.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado "**Apoyo Familiar**" equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la primera quincena del mes de marzo de cada año.

XXI.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Apoyo Humanitario"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena del mes de marzo de cada año.

XXII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Semana Mayor"** equivalente a 16.04 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la primera quincena del mes de abril de cada año.

XXIII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Integral para la Niñez"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena del mes de abril de cada año.

XXIV.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Día de la Madre"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la primera quincena del mes de mayo de cada año.

XXV.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Previsión Múltiple"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena del mes de mayo de cada año.

XXVI.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Día del Padre"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la primera quincena del mes de junio de cada año.

XXVII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Fin de Cursos"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena del mes de junio de cada año.

XXVIII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán el pago de una **"Prima Vacacional"** consistente en el pago de 10 días de salario conforme al sueldo y sobresueldo para trabajadores con una antigüedad de menos de 10 años de servicios, y 15 días de salario a los que tengan más de 10 años de servicios.

XXIX.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán el pago de un bono denominado **"Útiles Escolares"** consistente en el pago de 20 días de salario conforme al sueldo y sobresueldo para trabajadores, a cubrirse en dos emisiones, la segunda quincena de julio y la primera quincena de agosto.

XXX.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Uniforme Escolar"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena del mes de Agosto de cada año.

XXXI.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Día de la Raza"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la primera quincena del mes de octubre de cada año.

XXXII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Fieles Difuntos"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena del mes de octubre de cada año.

XXXIII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Uniforme Deportivo"** equivalente a 19.25 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en dos emisiones, la primera y segunda quincena del mes de noviembre de cada año.

XXXIV.- Con motivo de fin de año, Los trabajadores de base sindicalizada recibirán una gratificación anual denominada "Bono Fin de año" equivalente a 143.179 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

XXXV.- Otorgamiento de anticipos de sueldo para casos emergentes a través del Fondo Revolvente Sindical.

XXXVI.- Créditos de Ampliación y mejoramiento de Vivienda hasta por \$ 20,000.00 por conducto del Fondo para el Mejoramiento de Vivienda.

XXXVII.- Otorgamiento de becas para los hijos de trabajadores.

XXXVIII.- Al causar baja de la Plaza Pre-jubilatoria, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen cuatro meses de sueldo íntegro que recibía en la plaza especial, incluyendo proporcionales de aguinaldo y prima vacacional.

XXXIX.- El trabajador que cause baja por jubilación o pensión, por edad y tiempo de servicios en su plaza de base sindicalizada, tendrá derecho para que su hijo (a) ó cónyuge ingrese a ocupar plaza de base mínima sindicalizada después de recorrer el escalafón, quienes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- 1.- Edad mínima: mayor de edad.
- 2.- Edad Máxima: no mayor de 40 años 1 día.
- 3.- Examen médico general, en el cual se especifique que la persona es apta para desempeñar un trabajo, el cual deberá ser expedido por las siguientes instituciones: ISSSTE, IMSS y Secretaría de Salud.
- 4.- Examen toxicológico (antidoping-negativo), el costo del mismo deberá ser cubierto por el interesado. El examen lo practicara la PGJE y un laboratorio particular.
- 5.- Examen psicológico (declaratoria de apto para trabajar).
- 6.- Escolaridad mínima: secundaria, (certificado de acreditación).
- 7.- Carta de NO antecedentes penales (no presente antecedentes penales).
- 8.- Que el otorgante propietario de la plaza de base sindicalizada tenga como mínimo seis años ocupando la plaza antes del retiro por jubilación o pensión.
- 9.- Se asignará la plaza heredada, en la dependencia donde se requiera personal en el momento de la asignación de la misma.

La Propuesta deberá de ser presentada por el Sindicato, en un periodo no mayor de 60 días naturales contados a partir de la fecha en que cause baja el trabajador.

**Capitulo Décimo Segundo
Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo**

Artículo 76.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene fijará jornadas especiales para los trabajadores que se hallen expuestos a emanaciones radiactivas o cualquier otro tipo de substancias o elementos que perjudiquen la salud.

Artículo 77.- El H. Ayuntamiento de La Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, adoptará las medidas de seguridad necesarias, mismas que los trabajadores deberán acatar en sus términos, para tal efecto se observarán las siguientes disposiciones:

- I.- De conformidad con la Ley del ISSSTE y demás disposiciones legales, se creará una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene por parte del titular del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, integrada por igual número de representantes entre dependencias y Sindicato. Al

efecto, Oficialía Mayor proporcionará los elementos necesarios para su óptimo funcionamiento;

II.- Igualmente, se establecerán Subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo, integradas por dos representantes de la unidad administrativa y dos del Sindicato, cuyas funciones serán además de las que señala la Ley y los reglamentos respectivos las siguientes:

- a) Investigar las causas de los accidentes ocurridos;
- b) Proponer a la superioridad las medidas adecuadas para prevenir accidentes;
- c) Vigilar el cumplimiento de las medidas implantadas, informando a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que corresponda, sobre las violaciones que se cometan;
- d) Revisar la señalización en las áreas de riesgo.

Las funciones señaladas en los incisos anteriores deberán desempeñarse durante las horas de trabajo;

III.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene vigilará el cumplimiento de las obligaciones que estas Condiciones imponen a las comisiones.

Artículo 78.- Para el cumplimiento de las disposiciones relativas a la seguridad e higiene, se observará lo siguiente:

I.- Se establecerán de manera continua programas de divulgación dirigidos al personal al servicio del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, sobre técnicas para la prevención de riesgos de trabajo;

II.- Se dotará a los trabajadores de equipo, accesorios y dispositivos de protección adecuados a cada actividad; mismos que deberán contener todas y cada una de las especificaciones requeridas para su uso;

III.- Se editarán y distribuirán instructivos pertinentes con la intervención del Sindicato;

IV.- Se impartirán cursos sobre primeros auxilios y técnicas de emergencia, así como simulacros supervisados por Protección Civil para casos de accidentes y de siniestros con la intervención del Sindicato.

V.- En los lugares donde exista riesgo, se colocarán avisos que prevengan el peligro y prohíban el acceso a personas ajenas a las labores;

VI.- En los sitios señalados en la fracción anterior, se fijarán en lugar visible las disposiciones de seguridad conducentes, a fin de evitar o reducir el riesgo y a la vez se instalará un botiquín de emergencia, con dotación apropiada para la atención de los posibles accidentes y siniestros que pudieran ocurrir, con la participación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;

VII.- Los jefes encargados o responsables de los centros de trabajo, tienen la obligación de vigilar que el personal a sus órdenes, durante el desempeño de sus actividades, adopte las precauciones y use el equipo necesario para evitar algún daño de acuerdo con las disposiciones que emita la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;

VIII.- Los jefes de la unidad están obligados a reportar a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene el equipo en malas condiciones que implique un riesgo, para fines correctivos de las instalaciones de energía, gas, vapor y otros que puedan motivar algún riesgo;

21

IX.- Es obligatorio para todos los trabajadores, asistir a los cursos sobre prevención de accidentes, protección civil, enfermedades del trabajo y primeros auxilios. Los cursos anteriores se impartirán dentro de la jornada normal de trabajo y conforme a los calendarios que formule la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que oportunamente se den a conocer;

X.- No se podrán emplear mujeres ni menores de edad en labores peligrosas o insalubres, observándose las disposiciones legales y reglamentarias al respecto.

XI.- Los trabajadores tendrán la obligación de avisar a sus jefes inmediatos, y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de cualquier peligro que observen, tales como descomposturas de máquinas y averías en las instalaciones y edificios que pudieran dar origen a accidentes y siniestros.

**Capítulo Décimo Tercero
De los Riesgos de Trabajo**

Artículo 79.- En materia de riesgo de trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, en la Ley aplicable en materia de Seguridad Social, en las presentes Condiciones Generales de Trabajo, en la Ley del ISSSTE, y supletoriamente en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 80.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a los beneficios que les otorga la Ley para los Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Artículo 81.- Si un trabajador víctima de un riesgo profesional no puede desempeñar el mismo trabajo que venía ejecutando, pero si algún otro de los que existe dentro del organismo, el Ejecutivo estará obligado a proporcionárselo, salvo el caso de haber indemnización por incapacidad total o permanente.

Artículo 82.- Los trabajadores que presten sus servicios en lugares insalubres o en labores peligrosas, tendrán derecho a lo siguiente:

a).- La jornada máxima de trabajo será de seis horas.

b).- El H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege mantendrá en estado de higiene y protegidos contra accidentes, los centros de trabajo en lugares catalogados como insalubres o peligrosos.

Artículo 83.- No se autorizará el ingreso de personal nuevo, al servicio del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, sin el previo examen médico que avale el buen estado de salud de los trabajadores.

Artículo 84.- Los trabajadores deberán sujetarse a examen médico en los siguientes casos:

a).- En caso de enfermedad para comprobación de ésta y a fin de establecer si es necesario el reposo por prescripción médica.

b).- En caso de epidemia cuando lo considere necesario el Servicio Médico del ISSSTE o los Servicios Sanitarios Coordinados.

c).- Cuando presuma que han contraído alguna enfermedad contagiosa, o que se encuentre incapacitado física o mentalmente para su trabajo.

d).- Cuando durante el desempeño de sus labores, fundadamente se sospeche que algún trabajador se encuentre bajo la acción del alcohol o de estupefacientes.

Artículo 85.- En caso de riesgo de trabajo, se procederá de acuerdo a lo que la Ley del ISSSTE establece para tal efecto.

**Capítulo Décimo Cuarto
De los Estímulos y Recompensas**

Artículo 86.- El H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, otorgará estímulos y recompensas a los trabajadores que se distingan por su asistencia, puntualidad y eficiencia en el trabajo, así como por su antigüedad en el servicio.

Artículo 87.- Los estímulos, recompensas, premios y reconocimientos se otorgarán por los siguientes conceptos:

- I. Por trabajo
- II. Por puntualidad y asistencia
- III. Por conducta
- IV. Por cortesía en el trato público

Artículo 88.- Por trabajo se entenderá el reconocimiento a la capacidad organizativa, la eficiente y entusiasta entrega a su cotidiana labor y a la productividad en el área en la cual se encuentre adscrito el trabajador.

Artículo 89.- Por puntualidad y asistencia se entenderá el esfuerzo cotidiano y responsabilidad constante de cumplir estrictamente los horarios establecidos para la función que desempeña el trabajador.

Artículo 90.- Por conducta se entenderá el reconocimiento al trato y actuación irreprochable y de respeto hacia sus compañeros y superiores.

Artículo 91.- Por cortesía en el trato público se entenderá el reconocimiento por la actitud positiva, la eficiencia y calidad en el desempeño de sus funciones hacia la comunidad.

Artículo 92.- Los estímulos a los servidores públicos de base sindicalizada, como reconocimiento a su esmerado desempeño consistirán en:

- a) Notas laudatorias
- b) Notas de méritos
- c) Notas buenas
- d) Diplomas
- e) Distintivos y/o Medallas

Artículo 93.- Las recompensas consistirán en:

- a) Premios en efectivo
- b) Días de descanso

Artículo 94.- Ninguno de estos estímulos y recompensas elimina a otro y pueden otorgarse varios cuando el trabajador lo merezca a juicio y resolución del Comité de Estímulos y Recompensas.

Artículo 95.- Los estímulos y recompensas previstos en este Capítulo, serán cubiertos con el fondo especial que se integrará con las cantidades que por concepto de tiempo no laborable dejen de pagarse al personal.

Artículo 96.- Para la administración del fondo de que trata el artículo anterior, El H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege creará un organismo que se denominará Fondo de Estímulos y Recompensas para los Trabajadores, que funcionará con base en las disposiciones del Reglamento de Estímulos y Recompensas y las demás que en su oportunidad se dicten de común acuerdo entre el titular del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege y el Sindicato.

**Capítulo Décimo Octavo
De las Sanciones**

Artículo 97.- El incumplimiento de los trabajadores a las disposiciones contenidas en estas Condiciones Generales de Trabajo, ameritará la aplicación de sanciones por parte del H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, que consistirán en:

Fracción I.- Amonestación verbal;

Fracción II.- Amonestación escrita;

Fracción III.- Notas malas;

Fracción IV.- Suspensión temporal en sueldo y funciones, hasta por ocho días;

Fracción V.- Remoción a centro de trabajo distinto; y

Fracción VI.- Cese o baja de acuerdo a lo dispuesto en la Ley.

Artículo 98.- Se entiende por amonestación, la llamada de atención verbal o escrita que se hace al trabajador que ha incurrido en una conducta irregular o inconveniente para que se enmiende o se abstenga de cometer actos de indisciplina.

La amonestación escrita se notificará debidamente y se hará constar además en el expediente del trabajador.

Artículo 99.- Se amonestará verbalmente al trabajador:

I.- Cuando no observe buenas costumbres dentro del servicio;

II.- Cuando no asista a los centros de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia, dentro del horario de labores que tenga establecido;

III.- Cuando no cuide ni conserve en buen estado los muebles, máquinas y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo, de tal manera que solo sufran el desgaste propio del uso normal, ni informe a su superior inmediato los desperfectos de los citados bienes, tan pronto como los advierta;

IV.- Cuando no trate con cortesía y diligencia al público;

- 71
- V.- Cuando haga extrañamientos o amonestaciones en público a sus compañeros;
 - VI.- Cuando atienda asuntos ajenos a sus labores en lugares u horas de servicio;
 - VII.- Cuando ingrese a las oficinas después de las horas laborables, sin autorización de su superior inmediato; y
 - VIII.- Cuando maneje impropiaamente los documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confien.

Artículo 100.- Se amonestará por escrito al trabajador;

I.- Cuando no desempeñe sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados o no se sujete a la dirección de su jefe, ni observe las leyes o reglamentos respectivos;

II.- Cuando haga propaganda de cualquier clase dentro de los edificios o lugares del trabajo, sin autorización del área administrativa correspondiente.

III.- Cuando se abstenga de avisar a sus superiores o a la comisión Mixta de Seguridad e Higiene de los accidentes que sufran sus compañeros;

IV.- Cuando haya acumulado seis faltas discontinuas e injustificadas durante el curso del año;

V.- Cuando de referencia con carácter oficial sobre el comportamiento y servicio de trabajadores que hubiere tenido a sus órdenes;

VI.- Cuando acumule de 15 a 25 notas malas en un año;

VII.- Cuando acumule tres amonestaciones verbales; y

VIII.- Cuando falte injustificadamente antes o después de días no laborables.

Notificándose en todos los casos al Sindicato.

Artículo 101.- Se aplicará una nota mala al trabajador:

I.- Cuando incurra en cuatro retardos leves o uno grave, de conformidad con lo que establecen los artículos 21 y 22 de estas Condiciones;

II.- Cuando requerido para ello, se niegue injustificadamente a someterse a los exámenes médicos que previenen estas Condiciones;

III.- Por haber sido amonestado por escrito con motivo de la acumulación de 12 a 18 faltas discontinuas e injustificadas durante el curso del año;

IV.- Cuando requerido para ello, se niegue a asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia;

V.- Cuando se niegue a usar ropa o equipo de trabajo que le proporcione el Gobierno;

VI.- Cuando no se presente oportunamente a su nueva adscripción, en los casos de remoción o readscripción a centro de trabajo distinto, siempre y cuando se le notifique al trabajador por escrito;

25

VII.- Cuando abandone sus labores dentro de la jornada de trabajo sin autorización de su jefe inmediato; y

VIII.- Cuando falte por segunda ocasión, injustificadamente, antes o después de 3 días no laborables.

Notificándose en todos los casos al Sindicato.

Artículo 102.- El trabajador se hará acreedor a una suspensión de:

I.- Hasta tres días, cuando falte la tercera ocasión injustificadamente antes o después de días no laborables, estas faltas deberán computarse del 1° de enero al 31 de diciembre del año que se trate;

II.- Hasta tres días, cuando sin autorización del jefe respectivo, cambie de puesto o turno con otro trabajador o utilice los servicios de una persona ajena para desempeñar su trabajo. Esta sanción será aplicada también a trabajadores involucrados en esta falta;

III.- Hasta tres días, cuando realice préstamos con interés, efectúe rifas o realice cualquier acto de comercio en las instalaciones de las dependencias que integran el H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Mulege, dentro de su horario de trabajo;

IV.- Hasta ocho días, cuando requerido justificadamente por la superioridad, se niegue a entregar asuntos cuyo trámite esté a su cuidado o valores, fondos, herramientas y bienes cuya administración o guarda estén a su cargo;

V.- Hasta ocho días, cuando firme por otro trabajador la lista de asistencia o le marque la tarjeta de control de la misma, con el objeto de encubrirlo por los retrasos o faltas en que incurra o permita que registren su asistencia por él; y

VI.- Hasta ocho días, cuando sin orden superior, permita que otras personas no autorizadas manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado.

El dictamen que contenga la sanción deberá ser notificado personalmente al trabajador y al Sindicato.

Artículo 103.- Será removido el trabajador a otro centro de trabajo al de su adscripción dando aviso al Sindicato en los casos siguientes:

I.- Cuando aproveche los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales;

II.- Cuando indebidamente gestione y tome a su cuidado el trámite de asuntos particulares o ajenos relacionados con el Gobierno, aun fuera de las horas de labores;

III.- Cuando haga préstamos con interés a trabajadores cuyo sueldo tenga que pagar por ser cajero, pagador habilitado, o cuando retenga los sueldos de sus compañeros por encargo o por comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente; y

IV.- Por cobrar al público por sí o por interposición persona, gratificación para dar preferencia en el despacho de los asuntos que tiene encomendados.

Artículo 104.- En los casos de ejecución de lo prohibido en la fracción IV del artículo 9 de estas Condiciones, porque el trabajador concorra a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de estupefacientes, psicotrópicos o drogas enervantes, sin ser habitual, El H. Ayuntamiento de Mulege y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable,

Alcantarillado y Saneamiento de Mulege le impondrá cualesquiera de las sanciones establecidas en estas condiciones generales, según la gravedad.

Artículo 105.- Las faltas injustificadas del trabajador a sus labores lo privarán del salario correspondiente a las jornadas no laboradas. En los casos de horarios alternados, por turnos o de jornadas acumuladas, las faltas de asistencia del trabajador lo privaran de los salarios correspondientes al tiempo no laborado, pero únicamente se le contará un día de falta por efectos de cómputo de inasistencias.

Artículo 106.- No podrá aplicarse sanción alguna a los trabajadores, sin que se haya comprobado debidamente la infracción por lo cual se elaborará acta por el superior inmediato con notificación previa al sindicato y al trabajador a quien se le atribuya la responsabilidad, para que intervengan si fuere su deseo. La inobservancia de los requisitos señalados será causa de nulidad.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Las presentes condiciones dejan sin efecto las anteriores.

SEGUNDO.- Las presentes Condiciones entrarán en vigor a partir de su registro ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

La Paz, Baja California Sur, a los 03 días del mes de junio del año dos mil quince.

POR EL H. XIV AYUNTAMIENTO DE MULEGE

El Presidente Municipal



Lic. Guillermo Santillán Meza

Secretario General Municipal

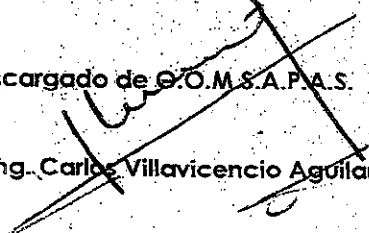


C. Lic. Rafael García Vizcaino

POR EL ORGANISMO OPERADOR MUNICIPAL DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO DE LA PAZ

Encargado de E.O.M.S.A.P.A.S.

C. Ing. Carlos Villavicencio Aguilar



27

POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA SUR

POR EL COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL

[Signature]
C. Maximino Iglesias Caro
Secretario General

[Signature]
C. Norma Elena Muñio Quintana
Presidenta del Consejo Estatal de Vigilancia
del S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C.S.

POR LA SECCION SINDICAL MULEGE

[Signature]
C. Juan Carlos López Lavieando
Secretario General

[Signature]
[Signature]

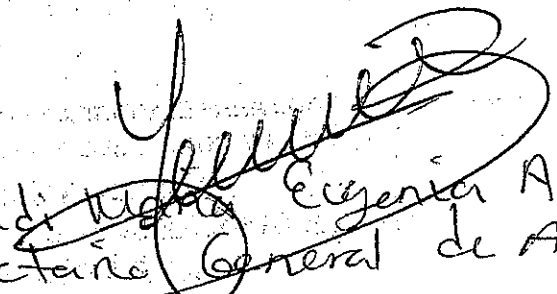
TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA LOS TRABAJADORES
AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE B.C.S.

CERTIFICACION

LA SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS HACE CONSTAR Y
CERTIFICA

QUE LAS PRESENTES copias EN 27 FOJAS UTILES CONCUERDAN
FIELMENTE CON SU ORIGINAL QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE.
LAS CUALES DOY FE DE TENER A LA VISTA PARA SER ENTREGADOS
A Lic. Saúl Peréz Chica E. Y SURTAN EFECTOS LEGALES
CORRESPONDIENTES.
LA PAZ, BAJA CALIFORNIA SUR A 27 DE Octubre, DE 2015.

Doi fe.


Lic. Euzenia Alonzo Burgos
Secretaria General de Acuerdos