

**LA QUINCUAGÉSIMA QUINTA LEGISLATURA DEL ESTADO DE QUERÉTARO, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 17 II Y 19 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE QUERÉTARO, Y**

**CONSIDERANDO**

1. Que la elaboración de normas jurídicas es un ejercicio que debe asumirse con gran sentido de responsabilidad social por las implicaciones que tiene en los distintos órdenes de la convivencia cotidiana dentro de una determinada organización humana.
2. Que para la creación y adecuación de leyes, intervienen una serie factores de diversa índole, siempre bajo una evolución y dinámica constante, que debe atender a las condiciones sociales, culturales y políticas entre otras.
3. Que la Legislatura del Estado como parte integrante del Constituyente Permanente local, dentro de ese dinamismo y actualización de la norma jurídica, con fecha treinta y uno de marzo de dos mil ocho aprobó replantear el contenido de la ley fundamental que es su Constitución y en un ejercicio de responsabilidad y análisis legislativo, se da a la tarea de generar un nuevo marco legal secundario que resulte adecuado y aplicable a las condiciones que la sociedad reclama.
4. Que. el Gobierno del Estado, como patrón de los trabajadores, para cumplir con sus funciones que un estado de derecho le confiere, para prestar los servicios propios de su actuación pública, requiere de la prestación personal de servicios de individuos que materializan tal actuación, la cumplimentan, convirtiéndose en los brazos y rostro de la función pública.
5. Que tradicionalmente estos trabajadores han venido padeciendo una consideración especial puesto que su ubicación los coloca a veces en posiciones de privilegio y en ocasiones de riesgo respecto a los principios fundamentales que jurídicamente se derivan del trabajo, de realizar esa actividad personal subordinada y bajo la dirección de otro, indudable es que son sujetos de una relación laboral, siendo esto una discusión ya superada, aceptándose universalmente el concepto mencionado "Estado Patrón", en su concepción como parte de una importante relación jurídica que tiene con los trabajadores, con las consecuencias y efectos legales que dicha relación implica.
6. Que el Gobierno Federal reconoce este tipo de relación y la necesidad ineludible de establecer el marco jurídico adecuado para regular su relación con sus trabajadores, consagrándose los derechos de éstos dentro del texto de nuestra Constitución; reconociéndosele como parte del derecho social a que se refiere el Título Sexto de la Carta Fundamental denominado "Derecho del Trabajo y de la Previsión Social", integrado por los principios básicos que rigen las relaciones laborales y los derechos fundamentales de los trabajadores, en virtud de la reforma al artículo 123 del año de 1960, adicionándole un apartado "B" que establece normas que rigen para los trabajadores a los Poderes de la Unión y del Distrito y territorios federales, conteniéndose algunas normas de naturaleza especial que tienen por objeto regular situaciones jurídicas que sólo ocurren entre el Estado y sus trabajadores, como las relativas a la designación del personal, fijación de salarios con base en los presupuestos de egresos, escalafón, autoridades jurisdiccionales, trabajadores de confianza, entre otras, basadas en la diversa naturaleza de esta relación laboral dado que no es posible asimilar al sector de los trabajadores en general a aquéllos que prestan sus servicios a los poderes que integran el gobierno.

Por lo anteriormente expuesto, la Quincuagésima Quinta Legislatura del Estado de Querétaro, aprueba la siguiente:

# LEY DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE QUERÉTARO

## Título Primero Disposiciones generales

### Capítulo Único Disposiciones generales

**Artículo 1.** La presente Ley es de observancia general para todos los servidores públicos de las dependencias que integran el Gobierno del Estado, considerando a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, órganos con autonomía constitucional, Municipios, empresas de participación estatal y organismos descentralizados del Estado o de los Municipios y los trabajadores al servicio de estas instituciones.

**Artículo 2.** Trabajador es toda persona física que preste un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido, por el servidor público facultado legalmente para hacerlo, o por el hecho de figurar en las nóminas o listas de raya de los trabajadores al servicio del Estado.

**Artículo 3.** La relación jurídico-laboral, para los fines de esta Ley, se tiene establecida por el sólo hecho de la prestación subordinada y remunerada del servicio material, intelectual o de ambos géneros a que se refiere la presente Ley.

**Artículo 4.** Para los efectos de esta Ley, los trabajadores se clasifican en las siguientes categorías:

- I. Trabajadores de confianza;
- II. Trabajadores de base; y
- III. Trabajadores eventuales.

**Artículo 5.** Son trabajadores de confianza todos aquellos que desarrollen funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, cuando tengan el carácter general y también aquellas cuyo desempeño requiera confiabilidad.

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

**Artículo 6.** Son trabajadores de base aquellos que no se encuentren en el supuesto del artículo anterior, que ocupen una plaza por más de seis meses y sin nota desfavorable en su expediente en virtud del nombramiento expedido por el servidor público, facultado o por aparecer en la nómina de trabajadores, siendo por ello inamovibles, entendiéndose por ello el derecho a la estabilidad no solamente dentro de la dependencia sino en el puesto específico para el que fueron nombrados.

**Artículo 7.** Son trabajadores eventuales: aquellos cuya relación laboral esté sujeta a las necesidades de servicio y a la partida presupuestal correspondiente, terminándose dicha relación al concluirse las primeras o al agotarse la segunda.

**Artículo 8.** Tratándose de empleados eventuales que desempeñen las mismas funciones de trabajadores base, al prolongarse por más de seis meses sus actividades, deberá considerarse su plaza en el presupuesto de egresos correspondiente al siguiente ejercicio fiscal como trabajador de base, siempre y cuando subsista la necesidad de servicio para el que fue contratado, debiendo ingresar en la plaza de última categoría.

**Artículo 9.** Los trabajadores de base o eventuales deberán ser preferentemente queretanos y en todo caso de nacionalidad mexicana; sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando se trate de servicios técnicos y no existan mexicanos que puedan desarrollarlos eficientemente, a juicio del Titular, quien deberá oír previamente a los trabajadores, a través de su Sindicato.

**Artículo 10.** Son irrenunciables los derechos que otorga la presente Ley y las demás laborales aplicables. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Las entidades a las que se refiere esta Ley, se abstendrán de contratar empresas con el objeto de evadir los derechos y prerrogativas que otorga esta Ley a los trabajadores, debiendo fomentar, difundir y fortalecer los derechos que contiene este cuerpo normativo

**Artículo 11.** Los casos no previstos por esta Ley y sus Reglamentos, se resolverán aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, los Tratados Internacionales, los Principios Generales de Derecho, los Principios Generales de Justicia Social que se deriven de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la jurisprudencia y tesis de los tribunales federales, la costumbre y la equidad.

**Artículo 12.** En la interpretación y aplicación de las normas de trabajo se deberá tomar en cuenta que éstas tiendan a conseguir la justicia social y que el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo ofrezca y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador, su familia dependientes económicos que les permitan una constante superación.

## **Título Segundo** **Condiciones generales de trabajo**

### **Capítulo Primero** **Disposiciones generales**

**Artículo 13.** Tendrán capacidad legal para aceptar un nombramiento de trabajador, para percibir el sueldo correspondiente y para ejercitar las acciones derivadas de esta Ley, todos los que sean capaces conforme al derecho civil y los menores de edad de uno y otro sexo que hayan cumplido los dieciséis años.

**Artículo 14.** Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores aún cuando lo admitieran expresamente, las que estipulen:

- I. Una jornada mayor de la permitida por esta Ley;
- II. Las que fijen labores peligrosas e insalubres para las mujeres y los menores de dieciséis años, o establezcan por unas y otros el trabajo nocturno;
- III. Las que establezcan trabajos para menores de dieciséis años, cuando no se tenga el consentimiento de los padres, tutores o del Tribunal de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Las que fijen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la vida y salud del trabajador;
- V. Las que señalen un salario inferior al mínimo que perciban los trabajadores del Estado;
- VI. Un salario que no sea remunerador de acuerdo al trabajo y responsabilidad;
- VII. Los que establezcan un plazo mayor de quince días para el pago de salarios; y

- VIII.** Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma dependencia o en cualquier otra de las que son objeto de esta Ley, por trabajo de igual eficiencia en la misma clase de trabajo o de otro que tenga gran similitud e igual jornada, independientemente de edad, sexo o nacionalidad, debiendo prevalecer el principio de "A igual función, igual remuneración".

**Artículo 15.** Los nombramientos de los trabajadores deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II. Categoría y servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- III. Clase de nombramiento: de confianza, de base o eventual, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV. La duración de la jornada de trabajo;
- V. El salario que deberá percibir; y
- VI. El lugar donde prestará sus servicios, debiendo especificar el número de partida presupuestal y la dependencia a la que se encuentra adscrito.

**Artículo 16.** El trabajador podrá ser cambiado de adscripción del lugar donde presta sus servicios a otro distinto, previo consentimiento, en los siguientes casos:

- I. Por promoción otorgada en razón de sus méritos, para ocupar cargo de base o de confianza superior al que ocupa; y
- II. Por convenir al mejor servicio, si ello no acarrea perjuicios al trabajador.

**Artículo 17.** En ningún caso podrá removerse al trabajador a puesto alguno en que tenga menor retribución y en el cual pudiera perder la estabilidad y derechos adquiridos en su cargo. Sólo podrá cambiarse a un área distinta a la que preste sus servicios, respetando su actividad, categoría, puesto, salario y antigüedad, por necesidades de trabajo determinadas por el responsable del área.

**Artículo 18.** En ningún caso el cambio de servidores públicos, responsables de la dependencia o área modificará la situación de los trabajadores de base, esto es, que no se afectarán los derechos de los mismos y fundamentalmente los de antigüedad e inamovilidad.

**Artículo 19.** El nombramiento obliga a los trabajadores al cumplir con las obligaciones consignadas en el cargo o empleo de que se trate, al de las condiciones fijadas en él y a las consecuencias que sean conforme a esta Ley, la buena fe, el uso y a las costumbres.

**Artículo 20.** En caso de que algunas funciones del Estado pasaran al orden municipal o viceversa, los trabajadores que estén en este supuesto tendrán derecho a que se le respete su plaza de la misma categoría, antigüedad, salario y los demás que establece esta Ley.

## **Capítulo Segundo** **De las horas de trabajo,** **descansos legales y vacaciones**

**Artículo 21.** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios en alguna de las dependencias a que se refiere esta Ley.

**Artículo 22.** La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas, la nocturna de siete y la mixta de siete horas y media. Cuando por circunstancias especiales o necesidades del servicio deban aumentarse las horas de trabajo estipuladas, este trabajo será considerado como extraordinario y no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

**Artículo 23.** Se considera jornada diurna la comprendida entre las seis y las diecinueve horas, la nocturna entre las diecinueve y las seis horas del día siguiente, se considera jornada mixta la que comprende períodos diurnos y nocturnos, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas, pues en caso contrario se reputará como jornada nocturna.

**Artículo 24.** En las jornadas continuas de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de treinta minutos, mismos que se descontarán al final de la jornada.

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

**Artículo 25.** La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, se pagará al trabajador con un doscientos por ciento más de salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria.

**Artículo 26.** Por cada cinco días de trabajo, el trabajador disfrutará de dos días de descanso con goce de salario íntegro, siendo por regla general sábados y domingos.

**Artículo 27.** Cuando fuere necesario que los trabajadores presten sus servicios en sábado y domingo o ambos días tendrán derecho al pago de una prima adicional del veinticinco por ciento por lo menos, en base al salario correspondiente, además de tomar su descanso en la semana próxima inmediata.

**Artículo 28.** Son días de descanso obligatorios con goce de salario íntegro, los siguientes:

- I. Primero de Enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del cinco de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del veintiuno de marzo,
- IV. Primero de mayo,
- V. Dieciséis de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del veinte de noviembre;
- VII. El primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El veinticinco de diciembre; y
- IX. Los que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias para efectuar jornada electoral.

**Artículo 29.** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio que señala el precepto anterior.

Si se quebranta esta disposición por necesidades del servicio, se pagará al trabajador independientemente

del salario que le corresponda por el descanso, hasta con un doscientos por ciento más.

**Artículo 30.** Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de seis meses de servicio, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días hábiles cada uno con goce de salario íntegro, en las fechas que al efecto se señalen; dejándose guardias cuando el servicio no pueda ser interrumpido o para la tramitación de asuntos urgentes, a juicio del titular de la dependencia respectiva, previa justificación.

El trabajador podrá acordar con su jefe inmediato su periodo vacacional de tal manera que este coincida con el de sus hijos y cónyuge.

**Artículo 31.** Para las guardias se utilizarán, de preferencia, los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones o del personal no sindicalizado; los que teniendo derecho a vacaciones quedaren de guardia, disfrutarán de ellas posteriormente, en la época que elija el interesado. En ningún caso los períodos de vacaciones serán acumulativos y deberán disfrutarse antes del período inmediato siguiente. Los trabajadores disfrutarán de un día hábil más de vacaciones en cada período, por cada cinco años de antigüedad.

**Artículo 32.** Los trabajadores además de su salario ordinario, tendrán derecho al pago de una prima vacacional en cada período, de cuando menos el veinticinco por ciento sobre el salario de una quincena, agregándose además los días a que tengan derecho de acuerdo a su antigüedad.

**Artículo 33.** Las trabajadoras disfrutarán de noventa días de descanso con goce de sueldo, con motivo del nacimiento de sus hijos, los cuales podrá disfrutar antes de la fecha que médicamente se fije para el parto o después de éste, a su elección. Cuando se disfruten días de descanso antes del parto, se deberá exhibir a la dependencia en que labore la autorización médica que les permita laborar hasta antes del mismo, por los mismos días.

Durante el embarazo, las trabajadoras no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o que puedan alterar su estado psíquico y nervioso a ellas o al producto.

Durante la lactancia y hasta por un período de seis meses, contados a partir de la fecha de su reincorporación al trabajo, al concluirle período de noventa días antes mencionado, tendrán dentro de la jornada de trabajo dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos o hijas; dichos descansos a elección de la trabajadora, podrán ser acumulados para tomarse al inicio o conclusión de la jornada diaria y serán computados como tiempo efectivamente laborado.

### **Capítulo Tercero De los salarios**

**Artículo 34.** Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

**Artículo 35.** Su pago se efectuará en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y precisamente en moneda de curso legal, debiendo entregarse al trabajador copia del recibo con la anotación de las percepciones, deducciones y datos del trabajador.

**Artículo 36.** Para los efectos del pago de las prestaciones contenidas en esta Ley, como en los convenios suscritos entre el Gobierno del Estado, Municipios y sus sindicatos, se entiende por salario el sueldo presupuestal y los quinquenios.

**Artículo 37.** El salario debe ser remunerador. En igualdad de condiciones, al trabajo igual, prestado a la misma dependencia, debe corresponder salario igual. Sus modificaciones serán convenidas por las partes, según los presupuestos de egresos respectivos.

**Artículo 38.** La cuantía del salario fijado en los términos del artículo anterior, no podrá ser disminuida en ningún caso.

**Artículo 39.** El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores de base y será fijado legalmente en los presupuestos de egresos respectivos.

El salario uniforme fijado en los términos de este artículo, no podrán modificarse atendiendo a condiciones de edad, sexo, nacionalidad o estado civil.

**Artículo 40.** A trabajo igual, desempeñado en jornada y condiciones también iguales, deberá corresponder salario igual.

**Artículo 41.** Los plazos para el pago de los salarios nunca podrán ser mayores de quince días.

**Artículo 42.** Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un aumento de un cien por ciento de salario asignado para las horas de jornada ordinaria, sin que necesariamente sea la máxima fijada en esta Ley.

**Artículo 43.** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual de por lo menos treinta días de salario integral, debiendo pagarse el cincuenta por ciento la segunda quincena de noviembre y el cincuenta por ciento la primera quincena de diciembre de cada año.

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

**Artículo 44.** Los trabajadores tendrán derecho al pago de quinquenios, consistente en una cantidad mensual por cada cinco años de antigüedad. El momento se fijará en los Convenios anuales.

**Artículo 45.** No deberán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, salvo en los casos siguientes:

- I. Por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas imputables al trabajador;
- II. Cuando se trate de cobro de cuotas sindicales, ordinarias, extraordinarias, o apoyo mutualista, abonos por diversos préstamos o créditos sindicales, para la constitución de cooperativas, tiendas de consumo y cajas de ahorro, siempre y cuando se trate de trabajadores sindicalizados;
- III. Descuentos ordenados por la institución de seguridad social a la que sean incorporados los trabajadores con motivo de las obligaciones contraídas con la misma;
- IV. Cuando se trate de los descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador;
- V. Obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentido, derivadas de la adquisición del uso de habitaciones consideradas como de interés social; y
- VI. Por faltas o retardos injustificados, pudiendo el trabajador en caso de inconformidad con el descuento, solicitar la devolución previa comprobación de lo injustificado de la medida.

El monto total de los descuentos no podrán ser mayores del treinta por ciento de la remuneración mensual, excepto cuando se trate de abono por créditos sindicales, obligaciones alimenticias o anticipos de salarios, en

cuyo caso se estará a lo ordenado por la autoridad judicial, tratándose de alimentos, o a lo pactado en el acto jurídico respectivo, por el trabajador.

**Artículo 46.** El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, salvo lo establecido por la presente Ley.

**Artículo 47.** Será preferente el pago de salarios a cualquier otra erogación.

**Artículo 48.** Es nula la cesión de salarios en favor de terceras personas, ya se haga por medio de recibos para su cobro o se emplee cualquier otra forma. Sólo en caso en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

**Artículo 49.** Los trabajadores tendrán derecho a dos tipos de licencias para faltar a sus labores: Con goce y sin goce de sueldo.

**Artículo 50.** Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

- I. Para el desempeño de puestos de confianza, cargos de elección popular e interinatos por permisos de los trabajadores; y
- II. Para el arreglo de asuntos particulares a solicitud del interesado y siempre que no exista nota desfavorable en su expediente, hasta de treinta días, a los que tengan un año de servicio; hasta de noventa días a los que tengan de uno a cinco años de servicio; y hasta de ciento ochenta días a los que tengan más de cinco; hasta de un año a los que tengan más diez; y hasta de tres años a los que tengan mas de quince años de servicio.

El tiempo que dure la licencia del trabajador se computará como efectiva dentro del escalafón, aun cuando el trabajador hubiere ascendido a un puesto de confianza, caso en el que, mientras tenga esa categoría, quedarán en suspenso los vínculos con el Sindicato al que pertenezca; pero conservará su derecho a la plaza de la cual se separó de tal manera que al concluir la licencia, volverá a ocupar su puesto en el escalafón, con la antigüedad respectiva, es decir, la que tenía más la que haya transcurrido en el puesto de confianza, de elección popular o interinato en otra plaza.

Al término de la licencia, el trabajador deberá de presentarse al día siguiente hábil a sus labores.

**Artículo 51.** Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

- I. Hasta tres días en tres ocasiones distintas, dentro de cada año natural, separadas cuando menos de un mes. Estas licencias podrán ser concedidas por los jefes de las respectivas Dependencias, bajo su responsabilidad, dando aviso inmediato al área de Personal correspondiente; si no lo hubiere, a la Oficialía Mayor de la Entidad Pública que corresponda, según el caso;

En caso de alumbramiento de la esposa o concubina del trabajador, éste tendrá derecho a solicitar dos licencias consecutivas. Y por urgencia dependiendo del caso en particular, podrá solicitar hasta tres licencias consecutivas.

- II. Para las comisiones que le sean conferidas al trabajador por el Sindicato al que pertenece, siempre que no afecte al servicio, a juicio del Titular de la Dependencia;
- III. Por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos oficiales:

- a) Si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicio, hasta quince días con sueldo íntegro; hasta quince días más con medio sueldo y hasta un mes más sin goce de sueldo;
- b) A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más con medio sueldo y hasta sesenta días más sin sueldo; y
- c) A los que tengan más de diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con sueldo íntegro; cuarenta y cinco más con medio sueldo y noventa más sin sueldo, salvo en casos especiales que por dictamen médico sean necesario más tiempo.

Concluidos los términos anteriores, sin que el trabajador, que se encuentre en el caso respectivo, haya reanudado sus labores, las entidades públicas turnarán el caso al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para que resuelva lo conducente conforme a la Ley.

Los cómputos de los términos anteriores se harán por servicios continuos o cuando, de existir una interrupción en la prestación de los servicios, no sea mayor de seis meses.

Podrán gozar de la franquicia señalada en esta fracción de manera continua o discontinúa, una sola vez cada año, contando a partir del momento en que tomaron posesión de su puesto.

- IV. Por enfermedades profesionales durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, en la inteligencia de que su reingreso y la indemnización que le corresponda, en su caso, se ajustarán a lo dispuesto por la ley de Seguridad Social correspondiente y por la Ley Federal del Trabajo.

### **Título Tercero Derechos y obligaciones**

#### **Capítulo Primero Derechos y obligaciones de las dependencias públicas**

**Artículo 52.** Son obligaciones de las dependencias públicas a que se refiere la presente Ley:

- I. Cubrir puntualmente los salarios devengados por sus trabajadores;
- II. Preferir, en igualdad de circunstancias, aptitudes o antigüedad, a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo están, a los que acrediten mejores derechos conforme hubieren prestado servicios satisfactoriamente;

Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán escalafones, de acuerdo con las bases establecidas en esta Ley.

Los servidores públicos de las dependencias nombrarán y removerán libremente a los trabajadores de confianza y a los eventuales que desempeñen esas funciones.

Un trabajador de base podrá ser ascendido a un puesto de confianza, pero en este caso y mientras conserve esa categoría, quedarán en suspenso todos los derechos y prerrogativas que tuviere con el sindicato al que pertenezca, teniendo derecho de ocupar nuevamente su plaza de base en el momento que lo solicite o cuando por otras circunstancias termine su cargo de confianza, restableciéndose los vínculos con el sindicato.

El trabajador que supla al ascendido en su puesto de base, tendrá calidad de interino, de modo que si el trabajador removido a un puesto de confianza vuelve a su puesto de base, lo constituye un derecho para él, el

suplente dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para la entidad correspondiente, a menos que se trate de promoción escalafonaria.

- III. Pactar colectivamente mediante convenios suscritos con los Sindicatos; revisando anualmente las cláusulas relativas al salario por cuota diaria y bianualmente el clausulado general, independientemente de los movimientos salariales emergentes, originados por los índices inflacionarios y pérdidas del poder adquisitivo;
- IV. Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes, creando Comisiones Mixtas, mismas que reglamentarán esta actividad de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las necesidades propias de los centros de trabajo;
- V. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado injustificadamente, y hacer el pago de los salarios vencidos y demás prestaciones a que fueren condenadas por laudo ejecutoriado, o a la elección del Trabajador a indemnizarlo con tres meses de salario y salarios caídos;

En los casos de supresión de plazas, plenamente justificadas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se le otorgue otra equivalente en categoría y sueldo, o a elección del trabajador a que se le indemnice en los términos del párrafo anterior.

- VI. Asignar partidas suficientes en los presupuestos de Egresos correspondientes para pagar indemnizaciones y demás obligaciones económicas a los trabajadores en los supuestos de esta Ley;
- VII. Proporcionar a los trabajadores, útiles, instrumentos, materiales, vestuario y equipo de seguridad suficientes e idóneos para desempeñar su trabajo, reponiéndoselos sin costo alguno por el desgaste natural o deterioro accidental;
- VIII. Conceder licencias de acuerdo con las normas establecidas en la presente Ley;
- IX. Hacer las deducciones que soliciten los Sindicatos de Trabajadores, siempre que se ajusten a los términos de esta Ley;
- X. Efectuar el pago de marcha, equivalente al importe de dos meses del último sueldo percibido;
- XI. Otorgar a los trabajadores el pago de una prima de antigüedad consistente en doce días de salario por cada año de servicios, como mínimo;
- XII. Contribuir al fomento de las actividades deportivas de los trabajadores, proporcionándoles instalaciones útiles e implementos necesarios para la práctica del deporte en forma permanente;
- XIII. Otorgar a los trabajadores los beneficios de la seguridad social integral;

En cuanto a subsidios como consecuencia de la seguridad social, se estará a lo dispuesto en la Ley correspondiente.

- XIV. Promover el mejoramiento físico, intelectual, moral y social del trabajador y de su familia.

**Artículo 53.** Queda prohibido a las dependencias del Estado y municipios:

- I. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno de los sindicatos o de las federaciones de sindicatos;

- II. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores el derecho de realizar sus funciones normales para las que fueron nombradas, así como el ejercicio de sus derechos sindicales y de los demás que otorga esta Ley;
- III. Hacer propaganda política o religiosa dentro de sus dependencias;
- IV. Realizar actos de represión de cualquier índole, agresiones de palabra o de obra en contra de los trabajadores, familiares o dependientes económicos; y
- V. Solicitar certificado o constancia de no embarazo a las mujeres que soliciten empleo o que ya lo tengan, así como en su caso, negarles el empleo teniendo la experiencia y conocimientos aptos para el mismo por el hecho de estar embarazada, pertenecer a un estado civil determinado, o tener bajo su responsabilidad el cuidado de hijos menores.

## **Capítulo Segundo**

### **De las obligaciones de los trabajadores**

**Artículo 54.** Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y desarrollar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, al nombramiento, a las leyes y reglamentos respectivos;
- II. Observar una conducta decorosa dentro del servicio y no dar motivo, con hechos escandalosos, a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación, en perjuicio del servicio que se le tenga encomendado;
- III. Observar las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores, en asuntos propios del servicio, siempre y cuando se ajusten a lo que establece esta Ley y sus reglamentos;
- IV. Cumplir con las obligaciones que impongan las condiciones generales de trabajo;
- V. Guardar reserva respecto de los asuntos de que tengan conocimiento con motivo de su trabajo;
- VI. Tratar con cortesía y diligencia al público;
- VII. Tratar con toda cortesía y respeto a sus compañeros de trabajo;
- VIII. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;
- IX. Abstenerse de hacer propaganda dentro de los edificios o lugares de trabajo, excepto cuando se trate de aspectos sindicales;
- X. Someterse a exámenes médicos periódicamente;
- XI. En caso de enfermedad, dar aviso a la dependencia de su adscripción, presentando la incapacidad a más tardar durante las cuarenta y ocho horas siguientes;
- XII. En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que haya sido entregados los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén bajo su cuidado, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables;
- XIII. Comunicar a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio;

- XIV.** Asistir a los cursos o seminarios que se organicen mediante los programas de capacitación administrativa para adquirir los conocimientos indispensables a fin de obtener ascensos, conforme al escalafón o para asegurar el mantenimiento de aptitudes en su área de trabajo;
- XV.** Cumplir con las medidas de seguridad e higiene; y
- XVI.** Abstenerse durante las labores, de toda ocupación o actividad extraña a ellas, con excepción de las de carácter sindical, cívicas y de capacitación.

**Título Cuarto**  
**De la suspensión y terminación de las**  
**relaciones laborales**

**Capítulo Primero**  
**De la suspensión**

**Artículo 55.** La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, no significa la terminación de la relación laboral.

**Artículo 56.** Son causas de suspensión de los efectos del nombramiento de un trabajador las siguientes:

- I.** Los casos de delitos de cualquier género, procediendo la suspensión inmediatamente que el Juez, mediante simple oficio, notifique a los titulares de las Dependencias a que se refiere la presente Ley, la prisión preventiva del trabajador, retrayéndose los efectos de suspensión al día en que el trabajador hubiere sido aprehendido.

En el caso de que la privación de la libertad de trabajador haya sido por cualquier motivo relacionado con la prestación de sus servicios en la entidad que corresponda, al obtener sentencia o auto de soltura por desvanecimiento de datos, se le pagarán los salarios correspondientes al periodo en que hubiere estado detenido y su antigüedad no será afectada.

Esta suspensión tendrá vigencia hasta la fecha en que se compruebe ante el titular de la dependencia que se ha ordenado la libertad por resolución judicial firme o ejecutoria.

En caso que se dicte sentencia absolviendo al trabajador, tendrá derecho a su reinstalación inmediata.

Si durante el proceso el trabajador obtiene la libertad bajo caución, será reinstalado en su empleo exceptuándose los casos en que se le imputen la comisión de delitos de robo, fraude, peculado, violación, homicidio intencional, lesiones que pongan en peligro la vida, u otros de igual naturaleza grave; en caso de que se dicte sentencia ejecutoria firme absolviendo al trabajador, su reinstalación será automática;

- II.** Los trabajadores que tengan encomendados el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, en tanto se efectúa la investigación correspondiente y se resuelve sobre el caso; si la imputación fuere infundada, se le pagarán al trabajador los salarios que dejó de percibir;
- III.** Por tener más de cinco retardos en un término de treinta días, ameritará amonestación por escrito y nota desfavorable en su expediente;

- IV. Por tener tres faltas injustificadas no consecutivas, en término de 30 días el trabajador podrá ser suspendido por el mismo número de días y notas desfavorables en su expediente;
- V. Por omisiones o mala conducta durante sus servicios y así lo acuerde el titular de la entidad respectiva, quien deberá oír en justicia previamente al trabajador afectado, en cuyo caso la suspensión podrá ser hasta de cinco días siempre y cuando haya sido amonestado por escrito en otra situación igual con anterioridad;
- VI. Por sanciones que imponga el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los términos de la presente Ley; y
- VII. En los casos de suspensión a que este precepto se contrae, no percibirá el trabajador la remuneración que normalmente le corresponde.

## **Capítulo Segundo**

### **De la terminación de la relación laboral**

**Artículo 57.** El trabajador de base al servicio del Estado podrá ser despedido únicamente por causa justificada. En consecuencia, la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para la autoridad surtirá efecto solamente en los siguientes casos:

- I. Por renuncia o abandono de empleo, entendiéndose por esto último, para los efectos de esta Ley, la falta del trabajador a sus labores por más de tres días hábiles consecutivos, sin permiso o causa justificada;
- II. Por conclusión del término o de la obra que hayan motivado el nombramiento, tratándose de trabajos temporales;
- III. Por muerte del trabajador;
- IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, siempre que, en este caso y en el de la fracción anterior, la muerte o incapacidad no sean consecuencia del trabajo;
- V. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o sus compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
- VI. Por destruir intencionalmente o imprudencia grave, edificios, obras, maquinaria instrumental, materias primas y demás objetos de importancia relacionada con su trabajo;
- VII. Por cometer actos inmorales, notoriamente graves durante el trabajo;
- VIII. Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento, con motivo de su trabajo;
- IX. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de la dependencia, oficina o taller donde preste sus servicios o de las personas que en tales lugares se encuentren;
- X. Por desobedecer reiteradamente sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores, dentro de las horas de trabajo y con relación al mismo;
- XI. Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;

- XII. Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada;
- XIII. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; y
- XIV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajador se refiere.

Cuando la relación del trabajo sea superior a veinte años, sólo podrá reincidir por alguna de las causales señaladas en este artículo, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se podrá imponer al trabajador una corrección disciplinaria inferior, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta grave, deja sin efecto la disposición anterior.

**Artículo 58.** La terminación de la relación laboral por imputabilidad a las entidades a que se refiere la presente Ley, procederá en los siguientes casos:

- I. Por incurrir los funcionarios o titulares de las dependencias en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos y otros análogos en contra del trabajador o de sus familiares;
- II. Por reducir los salarios de los trabajadores;
- III. No pagar los salarios correspondientes en las fechas y lugares a que se refiere esta Ley;
- IV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores y que sean de consecuencia grave en perjuicio de los trabajadores; y
- V. Despedir a las mujeres trabajadoras por el hecho de estar embarazadas, pertenecer a un estado civil determinado, o estar al cuidado de hijos menores.

**Artículo 59.** En los casos a que se refiere el artículo anterior se deberán pagar los salarios vencidos en su caso, las demás prestaciones que establece esta Ley, tres meses de salario, veinte días por cada año de servicio y la prima de antigüedad independientemente del tiempo de servicio.

## **Título Quinto**

### **Capítulo Único De la carrera administrativa**

**Artículo 60.** Se establece la carrera administrativa para los trabajadores al servicio del Estado con la finalidad de proporcionarle al trabajador la oportunidad de escalar a puestos superiores que les permitan elevar su nivel de vida y en consecuencia su productividad y profesionalismo dentro de la administración pública, actualizando los conocimientos y habilidades en su actividad.

**Artículo 61.** Para los efectos del artículo anterior se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que constarán de tres representantes de las autoridades públicas y tres de la representación sindical.

**Artículo 62.** Las dependencias pondrán a disposición de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las instalaciones, mobiliario y el personal docente y administrativo necesario para cumplir con los programas que las mismas formulen.

**Artículo 63.** Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento formularán programas de acuerdo a las necesidades de cada dependencia o varias de ellas, observando siempre los siguientes objetivos:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle capacitación sobre la ampliación de nuevas formas de trabajo;
- II. Preparar al trabajador que le corresponda ocupar una vacante, o puesto de nueva creación, o cargo de confianza;
- III. Prevenir enfermedades y riesgos de trabajo; y
- IV. Incrementar la eficiencia y en general mejorar las aptitudes del trabajador.

**Artículo 64.** Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento formularán de común acuerdo su reglamento de trabajo, teniendo además las siguientes facultades:

- I. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento;
- II. Nombrar directores de los centros de capacitación y adiestramiento;
- III. Vigilar que quienes impartan la capacitación y el adiestramiento, estén preparados profesionalmente en las ramas o actividad en que impartan sus conocimientos; y
- IV. Gestionar ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje el registro de las constancias respectivas de los conocimientos impartidos a los trabajadores.

**Artículo 65.** La capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que desee capacitarse en actividades distintas a las de su dependencia o departamento, en cuyo supuesto la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

**Artículo 66.** Los trabajadores a quienes se le impartan la capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud que sean requeridos.

**Artículo 67.** La Comisión de Capacitación y Adiestramiento vigilará que se expida a los trabajadores constancia escrita de la capacitación adquirida, debiendo enviar copia a la dependencia encargada del control de personal.

**Artículo 68.** La capacitación y adiestramiento será voluntaria para el trabajador; se le podrá exigir solo en caso de ineficiencia en el cargo que desempeña, previa comprobación, o por cambios en los sistemas y programas de trabajo.

**Título Sexto**  
**Capítulo Único**  
**Del escalafón**

**Artículo 69.** Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia, conforme a las bases establecidas en este Título, por efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores.

**Artículo 70.** Los trabajadores al servicio del Estado podrán ascender a la categoría inmediata superior.

- I. Siempre que hubiere una vacante definitiva;
- II. Cuando, tratándose de vacantes temporales, excedan de seis meses; o
- III. Mediante dictamen favorable de la Comisión de Escalafón.

**Artículo 71.** La Comisión de Escalafón tomará en cuenta los siguientes factores:

- I. Los conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos o título legalmente expedido que se requiera para el desempeño del puesto respectivo;
- II. La aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para efectuar una actividad determinada;
- III. La antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente; y
- IV. La disciplina y la puntualidad.

**Artículo 72.** Las vacantes que se presenten en los puestos de base o categoría de nueva creación, se cubrirán por escalafón, y dado el caso, mediante concurso, teniendo derecho a concursar los trabajadores de la categoría inmediata que tengan cuando menos seis meses en dicha plaza.

**Artículo 73.** Los puestos de última categoría, disponibles una vez corridos los escalafones con motivo de las vacantes que ocurrieren, serán cubiertos por los titulares de las dependencias a propuesta del sindicato correspondiente. Cuando la vacante temporal sea menor de seis meses, no se moverá el escalafón y el titular de la dependencia nombrará libremente al empleado interino que deba cubrirla.

**Artículo 74.** Siempre que surja una vacante definitiva o temporal mayor de seis meses, o puestos de nueva creación, los Titulares de las dependencias respectivas lo harán del conocimiento de la Comisión de Escalafón, la que desde luego procederá a boletinarla, empleando los medios más eficaces para que los trabajadores se enteren de la existencia de la plaza vacante o puesto de nueva creación, y los que ocupen las de categorías inmediatas inferiores, ocurran a solicitarla ante la Comisión de Escalafón.

**Artículo 75.** La Comisión de Escalafón se reunirá tantas veces cuantas fueran necesarias para resolver sobre los ascensos de los trabajadores, sujetando su actuación a las siguientes bases:

- I. Inmediatamente que se reciba aviso de existir una vacante que llene los requisitos señalados en esta Ley, procederá a boletinar la plaza, señalando un término no mayor de seis días hábiles para que los aspirantes acudan a solicitarla;
- II. Transcurrido el término, y en caso de que fueren dos o más los interesados, solicitará de la entidad pública respectiva, los expedientes de los aspirantes; expedientes que deberán entregarse por el área de Recursos Humanos correspondiente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la solicitud;
- III. Recibidos los expedientes, citará a los aspirantes dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a un examen de oposición;

- IV. Practicado el examen y con vista de los expedientes emitirá su dictamen favorable respecto a la persona que haya demostrado mayores derechos en la evaluación respectiva para ocupar la plaza boletinada. El dictamen se comunicará al organismo público respectivo para los efectos de expedición del nombramiento; y
- V. El o los aspirantes inconformes con el dictamen de la Comisión de Escalafón, podrán ocurrir al Tribunal de Conciliación y Arbitraje en un plazo no mayor de ocho días hábiles, de aquella en que se le hubiere notificado la resolución impugnada haciendo valer su derecho.

**Artículo 76.** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje recibirá la impugnación, solicitará los expedientes del favorecido y del inconforme a la Comisión de Escalafón, quien deberá remitirlos dentro de las veinticuatro horas siguientes en que reciba la solicitud. Llegados los expedientes, el Tribunal dentro del tercer día citará a una audiencia en la que el inconforme y el favorecido aporten las pruebas que estimen pertinentes y expongan las razones que sus derechos convengan; el Tribunal, acto seguido, dictará resolución definitiva.

**Artículo 77.** El titular del organismo público respectivo, recibido el dictamen del Tribunal, dictará acuerdo a quien corresponda para que expida el nombramiento en favor de la persona que haya sido declarada elegida y se corra el escalafón.

**Artículo 78.** En los casos en que no existieran aspirantes de la categoría inmediata inferior, se procederá a boletinar la vacante en los casos de la categoría inferior siguiente.

**Artículo 79.** En los casos que ocurran vacantes temporales, por tratarse de empleados que hayan sido promovidos como trabajadores de confianza o que se le concedan licencias sin goce de sueldo, estas plazas serán cubiertas por escalafón, pero dichos nombramientos se otorgarán con el carácter de provisionales, de tal modo que, si quien fue promovido u obtuvo la licencia en mención, reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa al escalafón, y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para la institución pública de que se trate.

**Artículo 80.** Los requisitos que se establezcan para ocupar las plazas vacantes por escalafón, en ningún momento podrán ser superiores a los fijados en las disposiciones correspondientes, o en su defecto en las disposiciones correspondientes, o en su defecto en las funciones desempeñadas por la persona que ocupaba la plaza vacante.

**Artículo 81.** Para todas las dependencias funcionará una Comisión Escalafonaria, que se integrará con un representante del sector público que designará el Gobernador; un representante de los trabajadores que designará el Sindicato; ambos de común acuerdo designarán un tercero que tendrá el carácter de árbitro.

Los árbitros decidirán los casos de empate; si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en un término que no exceda de diez días.

**Artículo 82.** Las Comisiones de Escalafón expedirán un Reglamento conforme a las bases establecidas en este Título, el cual se formulará de común acuerdo por sus Titulares y el Sindicato respectivo.

**Artículo 83.** Las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones de Escalafón y de sus organismos auxiliares en su caso, quedarán especificadas en los reglamentos y convenios sin contravenir lo preceptuado en esta Ley.

**Artículo 84.** Los miembros de la Comisión de Escalafón no percibirán salario por estas funciones, pudiendo ser removidos, por quien los haya designado, al momento de no cumplir eficazmente con las funciones para las que fueron nombrados.

Para ser miembro de la Comisión de Escalafón deberán reunir los siguientes requisitos:

- I. Ser de nacionalidad mexicana, preferentemente queretano en pleno goce de sus derechos;
- II. Ser mayor de veintiún años; y
- III. No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o sentenciado a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delitos.

**Título Séptimo**  
**De la organización colectiva de los trabajadores**  
**y de los convenios laborales**

**Capítulo Primero**  
**De la organización colectiva**

**Artículo 85.** Sindicato es la asociación de trabajadores constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, orientado invariablemente su acción hacia mejores metas de justicia social.

**Artículo 86.** Todos los trabajadores de base tendrán derecho a sindicalizarse libremente.

**Artículo 87.** Solo habrá un Sindicato para los Trabajadores del Estado, a excepción de los Trabajadores de la Educación, que tendrán un Sindicato único. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores de diversos sindicatos que pretendan ese derecho, la Autoridad Laboral competente otorgará reconocimiento al mayoritario.

**Artículo 88.** En cada Municipio, sólo habrá un Sindicato. 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 89.** Para la constitución de un Sindicato y para su reconocimiento, bastará con que esté integrado por la mayoría de los trabajadores pertenecientes al Estado o a un Municipio, no pudiendo registrarse ningún sindicato con menos de veinte trabajadores.

**Artículo 90.** Para que los sindicatos de los trabajadores puedan representar a sus miembros ante los Titulares de los Organismos Públicos a que se refiere esta Ley y ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, será indispensable que cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Que sea el Sindicato que agrupe a la mayoría de sus trabajadores; y
- II. Que esté debidamente registrado ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para cuyo efecto remitirán a éste por duplicado, los documentos siguientes:
  - a) Acta de la Asamblea Constitutiva o copia de ella autorizada por la Directiva del Sindicato;
  - b) Estatutos internos del Sindicato;
  - c) Lista de miembros que la integran debiendo contener: nombre, edad, categoría, salario, lugar y dependencia para la cual laboran y domicilio particular; y
  - d) Acta de la sesión de asamblea en que se haya elegido la Mesa Directiva del Sindicato correspondiente.

**Artículo 91.** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que el peticionario cuenta con la mayoría de los trabajadores y que presentó la documentación correspondiente, en cuyo caso no podrá negar el registro respectivo.

Si el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no resuelve a los sesenta días la solicitud de registro, los peticionarios pueden requerirlo para que dicte resolución concediéndolo, y si no lo hace dentro de tres días siguientes a la presentación del requerimiento, se tendrá por hecho el registro, surtiendo todos los efectos legales y estado obligado dicho Tribunal, a expedir la constancia del registro dentro de los cinco días siguientes.

**Artículo 92.** El registro de un Sindicato se cancelará por disolución del mismo o cuando apareciere otro diverso que sea mayoritario. La cancelación podrá hacerse a solicitud de parte interesada. EL Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en los casos de conflicto entre los sindicatos que pretendan ser mayoría ordenará desde luego, el recuento correspondiente y resolverá de plano a quien otorga la representación de los trabajadores.

**Artículo 93.** Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos ni serán tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en caso de huelga o conflictos intergremiales. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán suspendidas todas las obligaciones y derechos sindicales.

**Artículo 94.** Los trabajadores podrán ser expulsados del sindicato al que pertenezcan, por su mala conducta, falta de solidaridad y otro motivo que amerite dicha sanción, expresamente establecida en los estatutos, llenándose todas las formalidades que para este efecto se requieran según el mismo ordenamiento.

La exclusión de un miembro del Sindicato solo podrá dictarse previo acuerdo de las dos terceras partes del total de los miembros de cada sindicato, previa defensa del acusado en asamblea que sea convocada expresamente para conocer de la expulsión.

La expulsión de un miembro del Sindicato no obliga a separarlo de su trabajo.

**Artículo 95.** Son obligaciones de los Sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que, en cumplimiento de esta Ley, solicite el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;
- II. Comunicar a éste, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurran en cargos directivos, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran sus ordenamientos internos;
- III. Facilitar las labores del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los conflictos que se tramiten ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionando la cooperación que se requiera; y
- IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades públicas y ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje por sí, o a través de apoderados o asesores cuando así lo soliciten.

**Artículo 96.** Queda prohibido a los Sindicatos:

- I. Hacer propaganda con carácter religioso;
- II. Ejercer el comercio, excepto cuando organicen y administren cooperativas de consumo para sus agremiados;

- III. Usar la violencia física o moral con los trabajadores para obligarlos a que se sindicalicen;
- IV. Fomentar actos delictuosos contra las personas o propiedades; y
- V. Adherirse a centrales obreras o campesinas. No quedan comprendidos en la prohibición de esta fracción los simples votos de simpatía hacia los movimientos realizados por dichas organizaciones, siempre que no vayan contra el orden público.

**Artículo 97.** Las directivas de los Sindicatos serán responsables con éstos y respecto de terceras personas, en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común.

**Artículo 98.** Los actos realizados por las directivas de los Sindicatos obligan a éstos civil y laboralmente, siempre que hayan actuado dentro de sus facultades.

**Artículo 99.** Los Sindicatos podrán disolverse:

- I. Por fenecer el término de duración fijado en sus estatutos internos.
- II. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran, reunidos en asamblea general; y
- III. Porque deje de reunir los requisitos señalados en los términos de la presente Ley.

**Artículo 100.** Los Sindicatos podrán pertenecer a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de carácter Estatal de la República Mexicana.

**Artículo 101.** Todos los conflictos que surjan entre los sindicatos, serán resueltos por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, a petición de parte interesada.

**Artículo 102.** Las remuneraciones que se paguen a los directivos de los sindicatos y en general los gastos que origine el funcionamiento de éstos, serán cubiertas por los miembros mediante cuotas sindicales que se establecerán en sus estatutos internos.

## **Capítulo Segundo De los convenios laborales**

**Artículo 103** El convenio laboral es el documento legal suscrito entre Gobierno del Estado o algunos de los Municipios y sus sindicatos, mismo que deberá contemplar los incrementos salariales, prestaciones socioeconómicas y modificaciones a las condiciones generales de trabajo.

Su revisión será anual para el clausulado relativo al salario por cuota diaria y bianual para revisión general.

**Artículo 104** En los convenios laborales no podrán pactarse condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en esta Ley, los convenios suscritos con anterioridad, la costumbre o conquista logradas por los sindicatos.

**Artículo 105.** Los convenios laborales deberán celebrarse por escrito, por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y depositando copia ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

## Título Octavo

### Capítulo Único De la huelga

**Artículo 106.** Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores y decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

**Artículo 107.** Para los efectos de este capítulo, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

**Artículo 108.** Declaración de huelga es la manifestación de la mayoría de los trabajadores de una Dependencia o Municipio para suspender las labores si los titulares no acceden a sus demandas o peticiones.

**Artículo 109.** Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias Instituciones Públicas o Dependencias de las mismas, siempre y cuando tengan los siguientes objetivos.

- I. Obtener mejores condiciones de trabajo y mayores prestaciones socio-económicas.
- II. Para lograr de ellas la celebración de Convenios Laborales y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
- III. Exigir la revisión de los salarios anualmente.
- IV. Porque se violen sistemáticamente los derechos que establece el Artículo 123 Constitucional, los contenidos en esta Ley, sus reglamentos y los Convenios Laborales.

**Artículo 110.** Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que se ajuste a los términos del Artículo 110 de esta Ley.
- II. Que sea declarada cuando menos por las dos terceras partes de los trabajadores que presten sus servicios en la Dependencia o Municipios en donde se decrete la suspensión del trabajo.

**Artículo 111.** Antes de suspender labores, los sindicatos o los trabajadores deberán presentar ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, por duplicado, su pliego de peticiones con las copias del acta de la Asamblea en que se haya acordado declarar la huelga, señalando el día y la hora en que se suspenderán las labores si no son satisfechas sus demandas. Esta comunicación deberá entregarse al Titular de la Dependencia, Ayuntamiento o Empresa cuando menos diez días antes de la suspensión.

**Artículo 112.** El Tribunal, una vez recibido el escrito correspondiente y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario de la Dependencia a quien corresponda decidir sobre las peticiones, para que conteste en un término de tres días hábiles a partir de la notificación.

**Artículo 113.** Si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el Artículo 111, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores en la fecha indicada en el pliego de peticiones o escrito anexo, colocando las banderas que simbolizan la huelga.

No podrá estallarse una huelga si no se ha verificado previamente una audiencia de conciliación, ni podrá estallarse antes de los diez días siguientes a la entrega del emplazamiento a la Dependencia afectada.

Si la representación de los trabajadores no asiste a la audiencia conciliatoria, no correrá el plazo para el estallamiento de la huelga. Si la representación de la Dependencia emplazada no asiste, el Tribunal dictará las medidas que estime conveniente para lograr su comparecencia.

Los trabajadores podrán diferir por una sola vez el estallamiento de la huelga. Ambas partes de común acuerdo lo podrán diferir las veces que convengan.

**Artículo 114.** Si la suspensión de labores se efectúa antes del plazo señalado para el estallamiento, el Tribunal, de oficio, declarará que no existe el estado de huelga y fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, terminará su relación laboral sin responsabilidad para la Institución Pública de que se trate, salvo el caso de fuerza mayor o error no imputable a los trabajadores.

**Artículo 115.** El Tribunal declarará ilegal la huelga cuando los trabajadores realicen actos de violencia contra personas, oficinas de la Dependencia, contra trabajadores o terceros, decretando la terminación de la huelga y de la relación laboral de quienes sean responsables de tales actos dictando las medidas que estime convenientes para la reanudación inmediata de las labores.

**Artículo 116.** La huelga será calificada de existente o inexistente por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Esta calificación se hará por oficio o a petición de parte, dentro de las setenta y dos horas siguientes al movimiento del estallamiento previa audiencia con las partes y una vez recibidas las pruebas que en relación a esta cuestión se ofrezcan.

La huelga sólo podrá ser declarada inexistente si no tiene por objeto alguno de los señalados en el Artículo 110 de esta Ley, o si no se han cumplido los requisitos de forma a que este mismo ordenamiento se refiere para el procedimiento previo para su estallamiento, o si no se sostiene por la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la Dependencia afectada. Esta mayoría será cuando menos determinada por las dos terceras partes de los trabajadores y mediante recuento que verificará el Tribunal en la forma y términos que establece la Ley Federal del Trabajo.

Si el Tribunal declara la inexistencia de la huelga:

- a) Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que reanuden su trabajo.
- b) Los apercibirá de que si no acatan la resolución, terminarán los efectos de su nombramiento, salvo causa justificada, y declarará que la dependencia no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para nombrar nuevos trabajadores.
- c) Dictará las medidas que estime convenientes para la reanudación del trabajo.

**Artículo 117.** La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando se decrete en contravención a lo establecido en la Constitución Federal o la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades de las Dependencias Públicas. Esta declaración tendrá los efectos que establece la presente Ley.

**Artículo 118.** En tanto no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, las dependencias públicas, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles y militares, deberán respetar el derecho ejercitado por los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten.

**Artículo 119.** La huelga terminará:

- I. Por convenio de las partes.
- II. Por resolución de la Asamblea de trabajadores del sindicato respectivo, tomando el acuerdo de las dos terceras partes cuando menos.

- III. Por laudo arbitral de la persona o Comisión que libremente elijan las partes.
- IV. Por declaración de inexistencia.
- V. Por allanamiento de la Dependencia en la que se decretará el estado de huelga
- VI. Por perder el respaldo de la mayoría de los trabajadores de la dependencia.
- VII. Por laudo dictado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores someten el conflicto a su decisión, mediante el procedimiento correspondiente.

**Artículo 120.** . Si las partes designan un árbitro para dictar el laudo que ponga fin a la huelga, aquél podrá ordenar la realización de cuanta diligencia estime necesaria para conocer los motivos del conflicto y fundamentar su resolución.

**Artículo 121.** Si el Tribunal de Conciliación y Arbitraje es el facultado para resolver el fondo del conflicto, citará a las partes en un término de cinco días a una audiencia, en donde serán oídas, ofrecerán y desahogarán las pruebas que estimen convenientes y se refieran a los hechos que dieron origen al conflicto y alegarán; el Tribunal podrá ordenar cuanta diligencia crea conveniente para conocer los motivos del conflicto y fundamentar su resolución.

**Artículo 122.** El laudo que ponga fin a una huelga determinará la imputabilidad del conflicto. Sólo si éste es imputable a la Dependencia donde la huelga se decretó, se le condenará al pago de los salarios caídos.

**Artículo 123.** Antes de estallar la huelga, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, escuchando a las partes, fijará y designará el número de trabajadores que se estime indispensable para continuar en sus labores, para que persistan aquellos servicios cuya suspensión pueda dañar irreparablemente las instalaciones, o se pueda perjudicar la estabilidad de las instituciones, o pueda significar un peligro para la salud y seguridad públicas. El Tribunal podrá dictar las medidas que estime necesarias para que se presten este tipo de servicios, quedando obligados los trabajadores designados a realizarlos.

### **Título Noveno De los riesgos profesionales y las enfermedades no profesionales**

**Artículo 124.** La responsabilidad del Estado y municipio por los riesgos profesionales que sufran los trabajadores a su servicio, se regirán por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 125.** Las licencias que con este motivo se concedan, así cuando se trate de enfermedades no profesionales, se estará a lo dispuesto por la Fracción XII del Artículo 52 de esta Ley.

### **Título Décimo De la jubilación y de las pensiones por vejez y muerte**

#### **Capítulo Primero Generalidades**

**Artículo 126.** El derecho a la jubilación y a la pensión por vejez o muerte, nace cuando el trabajador, el cónyuge, sus hijos, o a falta de éstos, concubina o concubino, se encuentren en los supuestos consignados en esta Ley y satisfagan los requisitos que la misma señala.

Los trabajadores que teniendo derecho a una jubilación o a una pensión por vejez, llegasen a fallecer, sus beneficiarios tendrán derecho a recibir la pensión por muerte, mediante los requisitos y procedimientos que señala esta Ley.

**Artículo 127.** Todo trabajador que cumpla con los requisitos para obtener su jubilación o pensión por vejez, podrá solicitar la prejubilación o prepensión al titular de recursos humanos u órgano administrativo correspondiente.

**Artículo 128.** La prejubilación o prepensión se entenderá como la separación de las labores del trabajador que cumple con los requisitos para jubilarse o pensionarse, en el que se pagará el ciento por ciento del sueldo y quinquenio mensuales en el caso de jubilación o en su caso el porcentaje que corresponda tratándose de pensión.

El pago al que se refiere el párrafo anterior se realizará a partir del momento en que sea otorgada la prejubilación y hasta el momento en que surta efectos la publicación del decreto de jubilación o pensión por vejez en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

**Artículo 129.** El tiempo que dure la prejubilación o prepensión por vejez no se computará para efectos de antigüedad del trabajador. Cuando ocurra el supuesto establecido en el artículo 151 de la presente Ley, se computará excepcionalmente, sólo que la no aprobación se dé por causas imputables a la entidad donde prestó los servicios.

**Artículo 130.** La Legislatura del Estado se avocará a resolver sobre solicitudes de pensión o jubilación conforme a lo establecido en la presente Ley y demás normatividad aplicable. Cuando se acredite que el trabajador no cumple con los requisitos de ley será rechazada la solicitud respectiva.

**Artículo 131.** La edad y el parentesco de los trabajadores con sus familiares se acreditará en los términos de la legislación civil vigente.

El Tribunal podrá ordenar en cualquier tiempo la verificación y autenticidad de los documentos y la justificación de los hechos que puedan servir de base para conceder una pensión. Cuando se descubriera que son falsos, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, con audiencia, hará la rectificación correspondiente.

**Artículo 132.** Cuando un trabajador a quien se haya otorgado una jubilación o pensión siga en servicio, tendrá derecho a que se le pague la remuneración que corresponda al servicio que desempeñe, suspendiéndole en tanto los efectos de pago de su pensión.

**Artículo 133.** Si algún trabajador hubiere acumulado los años requeridos para obtener su jubilación o pensión tendrá derecho a que se le otorgue, correspondiendo la obligación de pago a la última entidad en la que prestó sus servicios.

Los años acumulados en dos o más dependencias durante los mismos años se computarán para efectos de la jubilación o pensión en una sola dependencia.

Los trabajadores no están obligados a tramitar su pensión o jubilación, aún habiendo cumplido con los requisitos establecidos en la presente Ley, por lo que podrán seguir prestando sus servicios hasta en tanto decidan realizar el trámite en forma voluntaria.

**Artículo 134.** Si por cualquier motivo llegare a desaparecer alguna Empresa de participación estatal u organismo descentralizado, deberán preverse los mecanismos necesarios para que el trabajador siga disfrutando o llegue a disfrutar de los beneficios de la pensión o jubilación.

**Artículo 135.** Los trabajadores están exentos de toda cotización en lo referente a jubilación y pensiones.

## **Capítulo Segundo De la jubilación**

**Artículo 136.** Tienen derecho a la jubilación los trabajadores con treinta años de servicios, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad.

**Artículo 137.** La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al ciento por ciento del sueldo y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador haya disfrutado el último sueldo por haber solicitado su baja en el servicio.

**Artículo 138.** Para determinar la cuantía del sueldo de jubilación se tomará en cuenta únicamente el empleo de mayor jerarquía si el trabajador disfruta de dos o más, debiéndose incluir también los quinquenios. Tratándose de antigüedad ésta se contará a partir del primer empleo que tuvo el trabajador.

## **Capítulo Tercero De la pensión por vejez**

**Artículo 139.** Tienen derecho a la pensión por vejez los trabajadores que habiendo cumplido sesenta años de edad, tuviesen veinte años de servicios.

**Artículo 140.** Toda fracción de más de seis meses de servicios se considerará como año completo para los efectos del otorgamiento de la pensión.

**Artículo 141.** El monto de la pensión por vejez se calculará aplicando al sueldo que percibe, los porcentajes que especifica la tabla siguiente:

- I. 20 años de servicios 53%;
- II. 21 años de servicios 55%;
- III. 22 años de servicios 60%;
- IV. 23 años de servicios 65%;
- V. 24 años de servicios 70%;
- VI. 25 años de servicios 75%;
- VII. 26 años de servicios 80%;
- VIII. 27 años de servicios 85%;
- IX. 28 años de servicios 90%; o
- X. 29 años de servicios 95%.

**Artículo 142.** La pensión por vejez en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo vigente en la zona que corresponda, en el momento de otorgar la pensión.

A los trabajadores que perciban una remuneración superior al salario mínimo, la pensión que se les otorgue no excederá del 95 por ciento de su sueldo.

**Artículo 143.** El derecho al pago de la pensión por vejez comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese percibido el último sueldo por haber causado baja en el servicio.

#### **Capítulo Cuarto De la pensión por muerte**

**Artículo 144.** Se otorgará pensión por muerte cuando fallezca el trabajador jubilado o pensionado, o que no teniendo esta calidad, haya cumplido con los requisitos que esta Ley establece para obtener el derecho a su jubilación o pensión por vejez, en el siguiente orden de beneficiarios:

- I. A la esposa o esposo del trabajador fallecido;
- II. A falta de los anteriores, los descendientes menores de dieciocho años de edad, o en estado de invalidez que les impida valerse por sí mismos o de hasta veinticinco años solteros, en etapa de estudios de nivel medio superior o superior de cualquier rama del conocimiento en planteles oficiales o con reconocimiento oficial; y
- III. A falta de éstos a la concubina o concubinario del trabajador fallecido.

**Artículo 145.** Los beneficiarios de trabajadores jubilados o pensionados que se encuentren en el supuesto del artículo anterior tendrán derecho a una pensión equivalente a la percepción que éstos venían percibiendo hasta antes de su fallecimiento.

En el caso de los beneficiarios de trabajadores que al momento de su fallecimiento hubieran generado el derecho a una jubilación o pensión por vejez, tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al porcentaje del sueldo que corresponda a los años de servicio prestados por el trabajador en términos de esta Ley.

Dicha percepción dejará de otorgarse:

- I. Hasta que la viuda o viudo, concubina o concubinario, contraigan matrimonio, se unan en concubinato o fallezcan;
- II. Cuando los descendientes menores cumplan dieciocho años;
- III. Cuando los descendientes en estado de invalidez fallezcan o desaparezca la causa de invalidez; y
- IV. Cuando los descendientes mayores de dieciocho años solteros en etapa de estudios de nivel medio superior o superior, cumplan veinticinco años, contraigan matrimonio o dejen de estudiar.

**Artículo 146.** Tienen derecho a la pensión por muerte, la esposa o esposo del trabajador que haya desempeñado como policía, cuando este haya perdido la vida en ejercicio de su deber o de alguna función específica relacionada con su trabajo y se acredite que el trabajador fallecido no estaba inscrito en ninguna institución de seguridad social. A falta de éstos los descendientes menores de dieciocho años de edad, a falta de estos, la concubina o concubino, del trabajador que a la fecha del fallecimiento dependieran económicamente de él.

Los beneficiarios que se encuentren en el supuesto anterior, tendrán derecho a percibir un porcentaje del salario que el trabajador fallecido percibía, de acuerdo a lo siguiente:

- I. Si el trabajador tenía de 1 día a 5 años laborados, 50% del salario;

- II. Si el trabajador tenía de 5 años 1 día a 10 años laborados, 60% del salario;
- III. Si el trabajador tenía de 10 años 1 día a 15 años laborados, 70% del salario;
- IV. Si el trabajador tenía de 15 años 1 día a 20 años laborados, 80% del salario;
- V. Si el trabajador tenía de 20 años 1 día a 25 años laborados, 90% del salario; o
- VI. Si el trabajador tenía de 25 años 1 día y hasta antes de cumplir 30 años laborados, 95% del salario.

### **Capítulo Quinto Del trámite de la jubilación y pensiones**

**Artículo 147.** Cuando se reúnan los requisitos para obtener los derechos de la jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte, para iniciar los trámites correspondientes el titular del área de Recursos Humanos u Órgano Administrativo equivalente, deberá integrar el expediente con los siguientes documentos:

- I. Jubilación y pensión por vejez:
  - a) Constancia de antigüedad y de ingresos, expedida por el Titular del área encargada de Recursos Humanos u órgano administrativo equivalente señalando lo siguiente:
    - 1. Nombre del trabajador;
    - 2. Fecha de inicio y terminación del servicio;
    - 3. Empleo, cargo o comisión;
    - 4. Sueldo mensual;
    - 5. Quinquenio mensual; y
    - 6. Cantidad y porcentaje que corresponda de acuerdo a la pensión o jubilación del trabajador.
    - 7. En su caso, el convenio elevado a laudo ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, siempre que el mismo no reconozca derechos no adquiridos.
  - b) Solicitud por escrito de jubilación o pensión por vejez del trabajador, dirigida al titular de la entidad correspondiente, para su posterior remisión a la Legislatura;
  - c) Dos últimos recibos de pago del trabajador;
  - d) Acta de nacimiento, la cual deberá coincidir con todos los documentos que se anexan dentro del expediente, sin que el hecho de no coincidir sea motivo para negar el derecho de la obtención de la jubilación o pensión;
  - e) Dos fotografías tamaño credencial;
  - f) Copia certificada de la identificación oficial;
  - g) Oficio que autoriza la prejubilación o prepensión por vejez; y

**h)** En el caso de los trabajadores al servicio de los municipios del Estado de Querétaro, acuerdo de cabildo que autorice realizar el trámite de la jubilación o pensión por vejez ante la Legislatura del Estado.

**II.** Pensión por muerte:

**a)** Copia simple de la publicación del decreto por el cual se concedió al trabajador la jubilación o pensión por vejez, en el supuesto de que se haya otorgado;

**b)** Copia certificada del acta de defunción del trabajador;

**c)** Solicitud por escrito de pensión por muerte de beneficiario o su representante legal dirigida al titular de la entidad correspondiente;

**d)** Dos últimos recibos de pago del trabajador fallecido;

**e)** Constancia de ingresos, expedida por el Titular de recursos humanos u órgano administrativo equivalente que contenga los siguientes datos:

**1.** Nombre del trabajador fallecido;

**2.** Fecha de inicio y terminación del servicio;

**3.** Empleo cargo o comisión;

**4.** Calidad de trabajador, jubilado o pensionado;

**5.** Sueldo mensual y quinquenio mensual, o cantidad mensual que percibía por concepto de pensión por vejez o jubilación según el caso; y

**6.** Fecha de publicación del decreto en el que se le concedió la jubilación o pensión por vejez, en su caso.

**f)** Copia certificada del acta de matrimonio;

**g)** Para el caso en que los beneficiarios del trabajador sean los hijos menores de 18 años de edad o en estado de invalidez que les impida valerse por si mismos o menores de 25 años solteros en etapa de estudios de nivel medio o medio superior, además de los documentos antes mencionados, con excepción de la fracción VI, deberán presentar según corresponda, lo siguiente:

**1.** Copia certificada del acta de nacimiento;

**2.** Copia certificada de la declaración que emita el Juez de lo Familiar relativa a la tutela de menores de 18 años o mayores incapaces;

**3.** Original de la constancia de invalidez expedida por institución pública de seguridad social o asistencia médica, tratándose de los descendientes en estado de invalidez que les impida valerse por si mismos; y

4. Original de constancia de estudios, tratándose de los descendientes mayores solteros en etapa de estudios de nivel medio o superior de cualquier rama de conocimiento en planteles oficiales o con reconocimiento oficial.
- h) Para el caso de que el beneficiario del trabajador sea el concubino o concubina además de los documentos señalados en las fracciones I, II, III, IV y V de este artículo, deberá presentar copia certificada de la declaración de herederos que emita el Juez Familiar en el que se reconozca el carácter de concubina o concubino; y
- i) Para el caso de los beneficiarios de trabajadores de los Municipios, copia certificada del acuerdo de cabildo mediante el cual se le reconoce como beneficiario y se aprueba iniciar el trámite de la pensión por muerte.

**Artículo 148.** El titular de recursos humanos u órgano administrativo deberá verificar que el trabajador o beneficiarios reúnan los requisitos para solicitar el otorgamiento de la jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte.

En el caso de la jubilación y pensión por vejez, emitirá en un plazo no mayor a quince días hábiles siguientes a la solicitud del trabajador, el oficio mediante el cual se informa al jefe inmediato y al trabajador, el resultado de la solicitud de prejubilación o prepensión por vejez, lo anterior previa revisión de los documentos que integran el expediente referidos en la presente Ley.

Una vez otorgada la prejubilación o prepensión por vejez e integrado debidamente el expediente, el titular de recursos humanos u órgano administrativo, lo remitirá dentro de los diez días hábiles siguientes a la Legislatura del Estado para que resuelva de conformidad con lo señalado en la presente Ley.

En el supuesto de la negativa del otorgamiento de la prejubilación, los funcionarios referidos en el párrafo anterior, según el caso, emitirán acuerdo en el que funden y motiven la causa de la misma, el cual deberá ser notificado en un plazo no mayor de diez días hábiles al trabajador.

**Artículo 149.** El titular de recursos humanos u órgano administrativo, podrán citar al trabajador o beneficiarios para aclaraciones o bien solicitar toda la información que se requiera.

**Artículo 150.** Una vez que la Legislatura del Estado haya resuelto de manera favorable el otorgamiento de la jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte, se publicará el decreto correspondiente en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, "La Sombra de Arteaga", para que surta sus efectos de notificación al trabajador, beneficiarios y del área encargada de realizar el pago de la jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte, según el caso, así como de todas y cada una de las prestaciones que con motivo de la terminación de la relación laboral se deriven.

**Artículo 151.** . Cuando la Legislatura no apruebe la jubilación o pensión por vejez, emitirá acuerdo correspondiente, notificándolo en un plazo no mayor de diez días hábiles al Titular de Recursos Humanos u órgano administrativo, para que el trabajador se reintegre a sus labores hasta solucionar el impedimento, quedando sin efectos la licencia prejubilatoria, restableciéndose íntegramente la relación jurídico laboral para los fines de esta Ley, debiendo notificar además a los interesados.

## **Título Décimo Primero De las prescripciones**

### **Capítulo Único De las prescripciones**

**Artículo 152.** Las acciones que nazcan de esta Ley, de los nombramientos otorgados en favor de los trabajadores, de los convenios, de las condiciones generales de trabajo y demás acuerdos favorables a los trabajadores, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en el presente capítulo.

**Artículo 153.** Prescribirán en un mes:

- I. Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento hecho por error, contando el término a partir de la fecha en que el error sea conocido;
- II. Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar el puesto que haya dejado por accidente o por enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo; y
- III. Las acciones de los funcionarios para suspender, dar por terminada la relación laboral o disciplinar a sus trabajadores, contando el término desde que se haya dado la causa o aquel en que sean conocidas las faltas.

**Artículo 154.** Prescriben en dos meses:

- I. En caso de despido o suspensión injustificada las acciones para exigir la reinstalación en el trabajo o la indemnización que la ley concede contados a partir del día en que sea notificado el trabajador del despido o suspensión en su caso; y
- II. En caso de supresión de plazas, las acciones para que se otorgue otra equivalente a la suprimida a partir de la fecha en que se comunique la supresión.

**Artículo 155.** Prescribirán en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por riesgos de trabajo;
- II. Las acciones de los beneficiarios de los trabajadores en los casos de muerte por riesgo de trabajo; y
- III. Las acciones para ejecutar las resoluciones o laudos del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

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

**Artículo 156.** La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra los incapacitados, siempre que se haya discernido su tutela conforme a la Ley, a menos que la prescripción hubiere comenzado contra sus causahabientes;
- II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que, por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley, se hayan hecho acreedores a la indemnización; y

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

**Artículo 157.** La prescripción se interrumpe:

- I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, no siendo obstáculo para la interrupción que el Tribunal se declare incompetente;
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción, reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito, o por hechos indubitables; y
- III. Cuando se hagan gestiones por escrito ante la Institución Pública o funcionario de quien depende al trabajador.

**Artículo 158.** Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo. Cuando sea inhábil el último no se tendrá por completo el término para la prescripción, sino cumplido el primer día hábil siguiente.

## **Título Décimo Segundo Del Tribunal de Conciliación y Arbitraje**

### **Capítulo Primero De la integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje**

**Artículo 159.** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje, funcionará en dos salas. La primera conocerá de los conflictos donde intervengan los trabajadores al servicio del Estado y a la segunda competarán los conflictos donde intervengan los trabajadores de la educación.

Las salas se integrarán en forma tripartita con:

- I. Un Magistrado designado por las dos terceras partes de los integrantes de la Legislatura del Estado, mismo que asumirá el cargo de Presidente de las Salas y del Tribunal;
- II. Un representante del Estado, designado por el Gobernador del Estado;
- III. Un representante designado por los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado y de los Municipios, para integrar la primera sala; y
- IV. Un representante designado por los trabajadores de la educación, a través de su sindicato para integrar la segunda sala.

Por cada uno de los mencionados en este precepto, se designará un suplente. El Gobernador del Estado convocará a la designación de representantes señalando fecha y hora para la integración de las salas y el Tribunal, según la vigencia que se determine para las designaciones. Si después de treinta días de hecha la convocatoria no se hace designación de representante, la facultad de designarlo para la oportuna instalación recaerá en el Gobernador del Estado.

**Artículo 160.** El Presidente del Tribunal durará en el ejercicio de su cargo seis años y podrá ser ratificado por un periodo igual. Asimismo podrá ser removido de su cargo cuando cometa delitos del orden común, por encontrarse impedido, inhabilitado o debido a su notoria negligencia, incapacidad o mala conducta a juicio de la Legislatura.

El representante de los trabajadores y el del Gobierno, durarán en su cargo también seis años; podrán ser removidos libremente por quienes lo designaron.

**Artículo 161.** Las faltas temporales del Presidente del Tribunal serán cubiertas por el Secretario, y las de los demás representantes por su respectivo suplente. Si la ausencia del Presidente del Tribunal es definitiva, la designación será hecha por la Legislatura del Estado y las de los demás representantes, por quienes los designaron.

**Artículo 162.** Para ser representante y miembro del Tribunal de Conciliación y Arbitraje se requiere:

- I. Ser de nacionalidad mexicana, preferentemente queretano en pleno goce de sus derechos;
- II. Ser mayor de veintiún años; y
- III. No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o sentenciado a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delitos.

**Artículo 163.** El Presidente del Tribunal deberá ser Licenciado en Derecho con conocimientos y experiencia reconocida en el área laboral.

El representante de los trabajadores deberá haber servido al Estado, Municipios, Empresas y Organismos Descentralizados, por un período no menor de cinco años, precisamente anteriores a la fecha de su designación.

**Artículo 164.** El Tribunal se compondrá en la forma siguiente: contará con un Secretario; por cada sala un auxiliar quienes desahogaran los procedimientos correspondientes y se designarán como presidentes auxiliares, proyectistas y los actuarios necesarios, además del personal de apoyo necesario. Los presidentes auxiliares, el Secretario, los proyectistas, Actuarios y Empleados del Tribunal, estarán sujetos a la presente Ley; pero los conflictos que se susciten en su relación laboral serán resueltos por las Autoridades Locales del Trabajo.

**Artículo 165.** El Presidente del Tribunal nombrará, removerá o suspenderá a sus trabajadores en los términos de esta Ley.

**Artículo 166.** El Presidente del Tribunal percibirá las remuneraciones y percepciones que establezca el anexo respectivo a los servidores públicos de los organismos autónomos del Presupuesto de Egresos del Estado de Querétaro, para el ejercicio fiscal que corresponda.

## **Capítulo Segundo De la competencia del Tribunal**

**Artículo 167.** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje será competente:

- I. Para conocer y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las entidades públicas del Estado y municipios y sus Trabajadores;
- II. Para conocer y resolver los conflictos colectivos que surjan entre las entidades públicas del Estado y municipios y las Organizaciones Sindicales de Trabajadores;
- III. Para conocer de los conflictos sindicales, intersindicales o intrasindicales a petición de éstos;

- IV. Para conceder el registro a los sindicatos y Federación de Sindicatos, y en su caso resolver la cancelación de los mismos se estará a lo dispuesto en la presente Ley. En ningún caso procederá la cancelación administrativa; y
- V. Para efectuar el registro y sanción de los Convenios Laborales, Reglamentos, Acuerdos y Disposiciones análogas y actos que señala esta Ley.

### **Capítulo Tercero** **Del procedimiento ante el Tribunal de** **Conciliación y Arbitraje**

**Artículo 168.** El procedimiento para resolver todas las controversias que se sometan al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, ya sea en conflicto individual, colectivo o sindical, se iniciará con la promoción o demanda por escrito, misma que deberá contener:

- I. Nombre y domicilio del reclamante;
- II. 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 pudiera aportar directamente y que tengan por finalidad acreditar los hechos en que se funde la demanda.
- VI. Las pruebas que disponga y sirvan para comprobar los hechos; y
- VII. Las suficientes copias de traslado que se requieran, atendiendo a las autoridades demandadas.

**Artículo 169.** A la demanda se acompañarán los documentos que acrediten la personalidad del representante, en caso de que aquel no concurriera personalmente.

Para acreditar la personalidad como apoderado se aplicarán las normas que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 170.** Tan pronto reciba la promoción o demanda, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, citará a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas la cual deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al que se haya recibido la demanda. Ordenándose se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia referida, se le tendrá por inconforme por todo arreglo, por no contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas; así mismo se apercibirá al actor de que en caso de no comparecer se le tendrá por perdidos sus derechos inherentes a esa etapa procesal.

**Artículo 171.** La audiencia constara de tres etapas:

- I. De conciliación en la que el Tribunal procurará avenir a las partes para llegar a un acuerdo y de celebrarse convenio se elevará este a la categoría de laudo, obligando a ambas partes como si se tratara de un laudo ejecutoriado. La audiencia de conciliación podrá diferirse en una ocasión a petición de las partes y a juicio de la autoridad cuantas veces estime necesario;
- II. De demanda y excepciones; y

### III. Ofrecimiento y admisión.

Las últimas dos etapas podrán diferirse a petición de las partes y a juicio del Tribunal.

Si en la etapa de conciliación las partes no llegaren a ningún arreglo se iniciará la etapa de la demanda y excepciones en el que el actor podrá modificar o ratificar su demanda precisando sus puntos petitorios. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito, y en este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación. En su contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiéndose referir a todos los hechos contenidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, o bien expresando los que no le sean propios; agregando si así lo estimare conveniente las explicaciones necesarias. 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 importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no necesariamente implica la aceptación del derecho.

Las partes podrán replicar y contra replicar brevemente una sola vez, asentándose en las actas sus respectivas alegaciones.

Si el demandado reconviene al actor, este podrá contestar de inmediato, o bien podrá solicitar al tribunal la suspensión de la audiencia para dar contestación, debiéndose reanudar la audiencia dentro de los cinco días siguientes, esta misma regla será aplicable para el caso de que el actor modifique o amplíe la demanda.

**Artículo 172.** Agotada la fase de demanda y excepciones, se pasará a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual se desarrollará de la forma siguiente:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos que se hayan controvertido. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, a su vez el actor podrá objetar las ofrecidas por el demandado;
- II. Las partes podrán ofrecer pruebas siempre y cuando se relacionen con las objeciones a las pruebas ofrecidas por la contraparte, siempre y cuando se trate de pruebas impugnadas por la contraria o bien se trate sobre hechos supervenientes;
- III. Las partes podrán ofrecer como medios de prueba todos aquellos que sean idóneos para acreditar los hechos que se hayan controvertido, en especial los siguientes:
  - a) Confesional;
  - b) Documental;
  - c) Testimonial;
  - d) Pericial;
  - e) Inspección;
  - f) La de informes que deberá cubrir los mismos requisitos que la inspección;
  - g) Instrumental de actuaciones; y
  - h) Todos aquellos medios aportados por la ciencia y la tecnología.

Para el efecto del ofrecimiento y admisión de las pruebas, se considerarán las reglas que establece la Ley Federal de Trabajo.

- IV. Concluido el ofrecimiento, el Tribunal resolverá sobre la admisión de las pruebas o reservarse sobre estas, y sobre las que se admitan y así lo ameriten se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, dictando las medidas y apercibimientos necesarios;
- V. Se desahogaran primero las pruebas ofrecidas por el actor, inmediatamente después las ofrecidas por el demandado; y
- VI. Formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el presidente Auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción, remitirá los autos al proyectista quien formulará por escrito el proyecto de resolución.

Cuando el oferente no pudiera aportar directamente alguna prueba, señalará el lugar en que pueda obtenerse, a efecto de que en su caso sea requerida por el Tribunal.

**Artículo 173.** Los trabajadores deberán comparecer por sí o por medio de sus representantes, ante el Tribunal. Cuando sean demandados y no comparezcan en ninguna de las formas establecidas, se les tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por tanto, por presuntivamente probada la acción en su contra, salvo que comprueben su imposibilidad física para comparecer.

**Artículo 174.** Los Titulares de las Entidades Públicas del Estado y municipios, podrán hacerse representar por apoderados, cuyo carácter acreditarán con simple oficio y copia autenticada del nombramiento respectivo. Si teniendo el carácter de demandada la Entidad de que se trata no contesta, no comparece a juicio o no se hace representar, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

**Artículo 175.** Antes de pronunciarse el laudo, los integrantes del Tribunal podrán solicitar mayor información y ordenar la práctica de cuantas diligencias estime necesarias para el debido esclarecimiento de la verdad y obtener mayores elementos de juicio.

**Artículo 176.** Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, 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 la otra parte, una vez transcurrido este término, declarará la extinción de la acción intentada previa audiencia con las partes.

No se extinguirá la acción intentada, aún cuando el término haya transcurrido, cuando esté pendiente de dictamen o resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

**Artículo 177.** La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de extinción de la acción, el laudo y los acuerdos con apercibimiento, se notificarán personalmente a las partes. Las demás notificaciones se harán por estrados. Para los efectos de la notificación personal y el emplazamiento a juicio, serán aplicables las reglas especiales que para tal efecto se tienen contempladas en la Ley Federal del Trabajo.

Todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquel en que se haga el emplazamiento, citación o notificación y se contará en ellos el día de vencimiento. La inasistencia personal de las partes a las audiencias a las que se les cite, traerá como consecuencia la pérdida de los derechos inherentes a la misma o a la etapa a la que dejaron de asistir.

**Artículo 178.** El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar siempre en su resolución las consideraciones en que funde su decisión.

**Artículo 179.** Cualquier incidente que se suscite sobre personalidad, competencia, nulidad de actuación y otros motivos semejantes, se tramitará en la vía incidental y serán resueltos por el Pleno de la Sala respectiva, con citación de sus integrantes, de acuerdo con los principios a que se refiere la presente Ley.

**Artículo 180.** El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se le cometan, ya sea por escrito o en cualquier otra forma. Las sanciones consistirán en amonestación o multa; ésta no excederá de ocho días de salario mínimo vigente diario general de la zona.

**Artículo 181.** Los miembros del Tribunal de Conciliación y Arbitraje no podrán excusarse con causa legítima y comprobada. De existir algún impedimento o circunstancia que haga evidente la excusa, y el integrante del Tribunal no la plantee, podrá ser denunciado ante el Gobernador del Estado para que se determine la responsabilidad en que incurra y la sanción a aplicar.

**Artículo 182.** 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 183.** El Tribunal no podrá condenar al pago de costas.

**Artículo 184.** Para el funcionamiento del Pleno del Tribunal y de las Salas se observarán las normas siguientes:

- I. En el Pleno se requiere la presencia del Magistrado Presidente y del cincuenta por ciento de los representantes cuando menos;
- II. Para el funcionamiento de las salas:
  - a) Durante la tramitación de los conflictos individuales bastará con la presencia del Presidente Auxiliar quien desahogará la audiencia. Si están presentes uno o los dos representantes, todas las resoluciones se llevarán por mayoría de votos. Si no están presentes el Presidente Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, el Magistrado Presidente del Tribunal y los magistrados representantes integrantes de la Sala respectiva, resolverán los casos que versen sobre admisión de la demanda, sanción de los convenios, la resolución de incidentes de falta de personalidad, competencia, nulidad, acumulación, admisión de pruebas, desistimiento de la acción, el laudo y la ejecución de laudo y convenios.
  - b) En la audiencia de discusión y votación del laudo cuya competencia corresponde exclusivamente al magistrado Presidente del Tribunal y a los representantes que integran la primera o segunda sala, según los casos de su competencia, los acuerdos deberán tomarse por mayoría; y
  - c) En caso de empate en la votación de los representantes, el Magistrado Presidente, tendrá el voto de calidad en todos los tipos de resoluciones que emitan las salas o el Pleno.
- III. Tratándose de conflictos colectivos, para el funcionamiento se requiere la presencia del Magistrado Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje y las resoluciones serán tomas por mayoría.

Las resoluciones se tomarán por mayoría de votos ante el Presidente y los representantes.

**Artículo 185.** Las actuaciones en el Tribunal deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad.

Son días hábiles todos los del año, con excepción de los días de vacaciones, concedidas al personal del Tribunal, los feriados, los sábados y domingos y los de descanso obligatorio, establecidos por esta Ley.

Son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas.

**Artículo 186.** Tratándose de conflictos de huelga, todos los días y horas serán hábiles.

**Artículo 187.** Todo miembro del Tribunal de Conciliación y Arbitraje se tendrá por forzosamente impedido para conocer en los casos siguientes:

- I. Cuando tenga interés directo o indirecto;
- II. Si fuere representante o pariente del trabajador interesado, en cualquier grado;
- III. Cuando sea heredero, legatario, donante, donatario, socio, acreedor, deudor, fiador, arrendatario, arrendador principal, dependiente o comensal habitual del trabajador o administrador actual de sus bienes;
- IV. Si han hecho promesas o amenazas o ha manifestado de otro odio o afecto por el trabajador que ante él litigue;
- V. Si asiste o ha asistido a convites que especialmente para él diere o costear alguno de los trabajadores interesados, después de comenzado el pleito, o vive con él, en su compañía o en su misma casa;
- VI. Cuando después de comenzado el pleito, haya admitido dádivas o servicios de alguna de las partes en conflicto; o
- VII. Si es tutor de alguno de los trabajadores interesados.

Conocerá y resolverá acerca de la excusa el Tribunal de Conciliación y Arbitraje que, para este efecto se integrará con el suplente del miembro que se excuse.

**Artículo 188.** Las resoluciones dictadas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, dictado el laudo, y notificado a las partes, deberán ser cumplidas desde luego por las autoridades y funcionarios correspondientes, y sólo podrán ser impugnadas mediante juicio de amparo.

La Secretaría de Finanzas del Estado y las municipales o sus equivalentes se atenderán a dichas resoluciones en lo que respecta al pago de sueldos, indemnizaciones y demás prestaciones que se deriven de las mismas resoluciones, cuando se trate del cumplimiento de reinstalaciones, expedición de nombramientos, otros derechos o prestaciones, la autoridad administrativa correspondiente. Las resoluciones deberán cumplimentarse voluntariamente en un término de setenta y dos horas.

**Artículo 189.** De todas las actuaciones se levantará acta circunstanciada y la firmarán todos los que de ella intervengan.

**Artículo 190.** Las autoridades administrativas, las civiles y militares, los funcionarios de las entidades públicas del Estado y municipios, dentro de la esfera de su competencia, están obligados a prestar auxilio al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para hacer respetar o cumplir sus resoluciones cuando para ello fueren requeridos, apercibidos de que no hacerlo, se dará vista a la Secretaría de la Contraloría del Estado para que inicie el procedimiento de responsabilidad correspondiente.

**Artículo 191.** En materia procesal, para la resolución de los conflictos que se planteen, se aplicarán supletoriamente las normas procesales establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

**Título Décimo Tercero**  
**De los medios de apremio y de la ejecución**  
**de los laudos**

**Capítulo Único**  
**De los medios de apremio y de la ejecución**  
**de los laudos**

**Artículo 192.** El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de ocho días de salario mínimo general vigente en la zona y fecha en donde ocurran los hechos; en caso de resistencia o reincidencia, se duplicarán las sanciones impuestas y si ni aún así son acatadas sus disposiciones, se dará vista a la Secretaría de la Contraloría del Estado para que inicie el procedimiento de responsabilidad correspondiente; en su caso se dará vista a la Legislatura del Estado y al Ministerio Pública, o en su caso utilizará la fuerza pública.

**Artículo 193.** Las multas se harán efectivas por conducto de la Dirección de Ingresos de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado o por la autoridad recaudadora de los municipios a elección del Tribunal, según sea el caso, para lo cual el Tribunal girará el oficio respectivo. La Dirección de Ingresos o la autoridad recaudadora de los municipios informarán al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, acompañando los comprobantes correspondientes.

**Artículo 194.** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, y a ese efecto dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sea procedentes.

**Artículo 195.** Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará el auto de ejecución y comisionará al actuario para que, asociado de la parte que obtuvo resolución favorable, se constituya en el domicilio de la contraparte y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola que de no hacerlo se procederá conforme a lo dispuesto en este capítulo.

**TRANSITORIOS**

**Artículo Primero.** La presente Ley entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, "La Sombra de Arteaga".

**Artículo Segundo.** Se abroga la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios, publicada el día 27 de agosto de 1987, en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado (No. 35), "La Sombra de Arteaga".

**Artículo Tercero.** La promulgación de esta Ley de ninguna manera implica que los trabajadores pierdan sus derechos adquiridos con anterioridad.

**Artículo Cuarto.** Las disposiciones contenidas en esta Ley no impiden que los trabajadores adquieran con posterioridad conquistas sindicales que impliquen mejoras las prestaciones socio-económicas y condiciones de trabajo; como también revisar y subsanar su contenido en favor de los trabajadores. Lo anterior podrá realizarse mediante convenios entre Sindicato y el Gobierno y demás entidades.

**Artículo Quinto.** Los acuerdos, convenios, reglamentos, costumbres, prerrogativas y en general los derechos que estén establecidos en favor de los trabajadores, superiores a los que en esta Ley concede, continuarán surtiendo sus efectos en todo aquello que les beneficie.

**Artículo Sexto.** Las designaciones y denominación del cargo a que hace referencia el artículo 159 de la presente ley se realizarán en la fecha que corresponda al término de la vigencia de los nombramientos de los actuales integrantes de las salas y del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

**LO TENDRÁ ENTENDIDO EL CIUDADANO GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO Y MANDARÁ SE IMPRIMA Y PUBLIQUE.**

**DADO EN EL SALÓN DE SESIONES “CONSTITUYENTES DE 1916-1917” RECINTO OFICIAL DEL PODER LEGISLATIVO A LOS CINCO DÍAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL NUEVE.**

**A T E N T A M E N T E**  
**LV LEGISLATURA DEL ESTADO DE QUERÉTARO**  
**MESA DIRECTIVA**

**DIP. MIGUEL MARTÍNEZ PEÑALOZA.**  
**PRESIDENTE**

**DIP. JOSÉ GUADALUPE GARCÍA RAMÍREZ.**  
**PRIMER SECRETARIO**