

||CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO



2017-2018

## **Contenido**

### **Capítulo I**

Disposiciones generales

### **Capítulo II**

Inicio, vigencia y terminación de las relaciones de trabajo

### **Capítulo III**

Sanciones, suspensión y terminación de las relaciones de trabajo

### **Capítulo IV**

Del Sindicato

### **Capítulo V**

Conflictos de trabajo

### **Transitorios**

# CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**ART. 1°.** Las presentes Condiciones Generales de Trabajo rigen las relaciones laborales existentes entre el Poder Judicial del Estado de Michoacán de Ocampo y sus trabajadores de base, con apego a lo dispuesto en el Capítulo XI de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios. Son de observancia obligatoria para el Poder Judicial, sus trabajadores de base y el Sindicato que integran estos últimos.

**ART. 2°.** Para los efectos de este ordenamiento, se denominará:

- I. “LOS TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES”. A los tratados y convenios internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte.
- II. “LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS”. A la Constitución Federal.
- III. “LA CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO DE MICHOACAN DE OCAMPO”. A la Constitución particular del Estado.
- IV. “LA LEY FEDERAL DE TRABAJO”. A la Ley Federal de Trabajo.
- V. “LA LEY ORGANICA”. A la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- VI. “LA LEY”. A la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.
- VII. “LA LEY DE RESPONSABILIDADES Y REGISTRO PATRIMONIAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN Y SUS MUNICIPIOS”.
- VIII. “LAS CONDICIONES”. A las Condiciones Generales de Trabajo del Poder Judicial.

- IX. “EL TRIBUNAL”. Al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado.
- X. “EL CONSEJO”. Al Consejo del Poder Judicial del Estado.
- XI. “EL TITULAR DEL PODER JUDICIAL”. Al Magistrado Presidente del Supremo Tribunal de Justicia y del Consejo del Poder Judicial del Estado de Michoacán.
- XII. “LA SECRETARIA DE ADMINISTRACION”. A la Secretaria Administrativa del Consejo del Poder Judicial.
- XIII. “SINDICATO”. Al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Poder Judicial del Estado de Michoacán.
- XIV. “LOS TRABAJADORES”. A los trabajadores de Base o que teniendo Base por razón de carrera Judicial y/o movimiento de personal ocupen otra temporalmente que no sea de confianza.

**ART. 3°.** La relación laboral entre el Poder Judicial y sus trabajadores se regirá por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados y Convenios Internacionales, la Constitución Política del Estado de Michoacán de Ocampo, la Ley, la Ley Orgánica, la Ley de responsabilidades y registro patrimonial de los servidores públicos del estado de Michoacán y sus municipios, las Condiciones, los convenios que en el futuro celebren las partes, los acuerdos que en el futuro emita el Poder Judicial en beneficio de los trabajadores, y en lo no previsto por estos ordenamientos, por la Ley Federal del Trabajo, las leyes de orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

**ART. 4°.** Las presentes condiciones serán revisadas invariablemente en el mes de enero de cada año por lo que respecta a los artículos 52, 55, 56, 59, 61, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, y 71, y respecto de los demás artículos cada dos años.

**ART. 5°.** Todos los asuntos de carácter laboral, regulados por las presentes condiciones y demás ordenamientos legales aplicables, se tratarán directamente por las partes, para cuyo

efecto el Poder Judicial estará representado, indistintamente, por su titular, o por quien le corresponda sustituirlo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Orgánica; y los trabajadores, por el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Poder Judicial del Estado de Michoacán, o por la persona que conforme a los estatutos de esa organización deba sustituirlo.

## **DE LOS TRABAJADORES**

**ART. 6°.** Son beneficiarios de estas Condiciones de Trabajo los empleados de base del Poder Judicial del Estado, para cuyo efecto se entiende que son trabajadores de base aquellos que no sean de confianza conforme a la Ley.

### **CAPÍTULO II**

#### **INICIO, VIGENCIA Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

##### **INICIO**

**ART. 7°.** Para ingresar al servicio del Poder Judicial, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Presentar solicitud en la forma autorizada.
- II. Ser mayor de 16 años.
- III. Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso previsto en el artículo 6° de la Ley y cumplir previamente con lo dispuesto por la Ley General de Población.
- IV. Presentar certificado médico que acredite su buen estado de salud físico y mental, expedido por la Secretaría de Salud.
- V. Exhibir, en su caso, certificado o constancia de estudios de un plantel de enseñanza debidamente autorizado, que acredite los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto.

- VI. Exhibir certificado de no antecedentes penales o, en su caso, presentar la constancia que acredite el cumplimiento de la pena o sanción que le hubiere sido impuesta por la autoridad competente, siempre y cuando no se trate de delitos dolosos.
- VII. No encontrarse sujeto a proceso por delitos dolosos, ni por delitos en la administración de justicia en cualquiera de sus modalidades.
- VIII. En su caso, presentar cartilla liberada del Servicio Militar Nacional o demostrar que se está cumpliendo con este requisito, si es mayor de 17 años.
- IX. Sujetarse al procedimiento de selección que establezcan los lineamientos de los artículos 115, 116, 117, 118 y 119 de la Ley Orgánica, debiendo obtener resultados satisfactorios.
- X. Cuando se trate de reingreso, no haber sido liquidado, cesado o separado del cargo por cualquier causa imputable al trabajador.

**ART. 8°.** El nombramiento oficial es el único instrumento que formalizará las relaciones de trabajo entre el Poder Judicial y el trabajador de base a su servicio y su tramitación estará a cargo de la Secretaría de Administración, debiendo entregar copia al interesado, en un plazo no mayor de 15 días hábiles.

**ART. 9°.** Los nombramientos que expidan las autoridades del Poder Judicial, no podrán recaer en sus cónyuges, parientes consanguíneos en línea recta sin limitación de grados, colaterales dentro del cuarto grado y afines dentro del segundo, ni a favor de parientes consanguíneos de su persona en líneas rectas y colaterales hasta el segundo grado.

**El Consejo del Poder Judicial otorgará las plazas de intendente que queden vacantes por jubilación, pensión o fallecimiento del trabajador sindicalizado al cónyuge e hijo, concubina o concubinario siempre y cuando reúna los requisitos previsto en el artículo 127, fracciones I y II, de la**

**Ley Orgánica, así como en el artículo 7º, fracciones I, II, III, IV, VI, VII, VIII y X, de las Condiciones Generales de Trabajo, dentro del término de tres meses, para lo cual, el interesado deberá presentar solicitud por escrito de designación de plaza al Consejo, adjuntando los documentos necesarios para acreditar los requisitos.**

**ART. 10.** Al inicio de la relación laboral, el Poder Judicial está obligado a:

- I. Dar de alta a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el régimen que corresponda, vigilando la vigencia de la inscripción y la no interrupción de la misma, así como el acceso a los servicios que tal institución proporciona a los trabajadores afiliados, en tanto subsista la relación laboral.
- II. Inscribir a sus trabajadores a la Dirección de Pensiones Civiles del Estado, a efecto de que desde el inicio de la relación laboral puedan gozar de los beneficios que dicha institución proporciona.

**ART. 11.** Los nombramientos no deberán contener mayores requisitos que los establecidos en el artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y de sus Municipios, levantándose certificación en el sentido de que el trabajador cumplió con la totalidad de los requisitos de ingreso a que se refiere el artículo 7º de estas condiciones de Trabajo.

**ART. 12.** El carácter de los nombramientos podrá ser: definitivo, por tiempo indefinido o por tiempo fijo, y deberá sujetarse a lo siguiente:

- I. Son nombramientos definitivos, los que se expidan para cubrir una vacante definitiva o de nueva creación.
- II. Son nombramientos por tiempo indefinido, los que se expiden sin un vencimiento fijo con fundamento en lo

estipulado por el artículo 152 de la Ley Orgánica, para cubrir principalmente licencias con el mismo carácter de tiempo indefinido, los cuales terminarán su efecto a la reincorporación del titular de la plaza correspondiente, quien como requisito indispensable, deberá presentar aviso de reincorporación por escrito al Consejo con copia para el sindicato, con quince días de anticipación.

- III. Son nombramientos por tiempo fijo, los que se expiden señalando su fecha de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y,
- a) Los que se expiden para cubrir licencias y promociones, por lo menos de un mes.
  - b) Los que se expiden para cubrir licencias pre jubilatorias.
  - c) Los que se expiden para cubrir incapacidades por enfermedad y por gravidez, debiendo otorgarse, según sea el caso, por el tiempo que dure la incapacidad de que se trate.
  - d) En caso de que el trabajador cambie de categoría a efecto de cubrir algún nombramiento de los que se indican con anterioridad, deberá ser sin que implique en este la renuncia de sus derechos sindicales, siempre y cuando no sea un cargo de confianza.

**ART. 13.** Cualquier clase de nombramiento deberá sujetarse a los siguientes lineamientos:

- a) La fecha de inicio de todo nombramiento será preferentemente el día primero o dieciséis del mes que corresponda;
- b) Si es plaza de nueva creación, contar con asignación por escrito del Presidente del Consejo del Poder Judicial del Estado,**
- c) No se podrán expedir nombramientos con efecto retroactivo;

- d) Deberá ser tramitado personalmente por el interesado dentro de los 3 tres días siguientes a la fecha de expedición, con los documentos necesarios en el Departamento de Recursos Humanos; para lo cual, el titular inmediato deberá dar permiso al trabajador, a fin de que realice los trámites correspondientes;
- e) No podrán expedirse nombramientos a quienes hayan sido separados de su cargo, cesados o liquidados por cualquier causa imputable al trabajador.

## **VIGENCIA**

**ART. 14.** Son obligaciones del Poder Judicial las siguientes:

- I. Proporcionar a los trabajadores el espacio adecuado para el desempeño de sus labores, garantizando en todo momento las condiciones de seguridad e higiene necesarias;
- II. Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, a los que con anterioridad le hubieran prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme a la carrera judicial, cuando existan cambios en las diversas categorías y/o cargos que le sean necesarios al Poder Judicial;
- III. Cubrir a los trabajadores sus salarios, cantidades, y demás prestaciones que devenguen en los términos y plazos establecidos en las disposiciones legales y en estas Condiciones;
- IV. Cubrir la parte que le corresponda por concepto de cuotas, para que los trabajadores reciban los beneficios de la Seguridad y Servicios Sociales, así como dar aviso al Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme a lo establecido en la Ley del Seguro Social;
- V. Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes a que está obligado el patrón en general, realizado una visita de verificación al año en los centros de

trabajo que se convenga, en compañía de los representantes designados por el sindicato para tal efecto, esto en forma forzosa y en todos los espacios de cada uno de los inmuebles y recintos que conforman las instalaciones del Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Michoacán, pudiéndose realizar las visitas que sean necesarias y a petición del Sindicato al lugar o lugares que por sus condiciones así lo requieran, siempre que el presupuesto así lo permita.

- VI. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales para ejecutar el trabajo convenido, a través de los sistemas informáticos y para quienes en su caso no cuenten con ese servicio les será proporcionado en forma documental acorde a sus responsabilidades.
- VII. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los plazos que se señalen en los ordenamientos respectivos;
- VIII. Abstenerse de utilizar los servicios personales de los trabajadores en asuntos ajenos a las labores del Poder Judicial;
- IX. Expedir constancias de servicios a quienes trabajan o hayan trabajado en el Poder Judicial, previa solicitud por escrito, especificando datos que debe contener relativos únicamente al trabajador, y por un máximo de 5 cinco constancias por año;
- X. Reincorporar a los trabajadores en el puesto que desempeñen, previa presentación que hagan personalmente del aviso de reincorporación y firma del alta del Seguro Social cuando regresen al servicio, después de ausencias por incapacidad médica, licencia, suspensión laboral, o comisión sindical, sin perjuicio de lo que establece el artículo 37 de la Ley;
- XI. Deberá proporcionar a los trabajadores viáticos anticipados y suficientes cuando tengan que trasladarse a lugares distintos de donde se encuentren laborando para el desempeño de alguna comisión; en el supuesto, que sean

convocados de manera obligatoria a cursos de capacitación o conferencias que se lleven a cabo fuera de su adscripción, serán pagados en un término no mayor de 8 ocho días al traslado del trabajador, previa comprobación y asistencia requerida.

- XII. Proporcionar asistencia jurídica a los trabajadores cuando sean detenidos y procesados por hechos ejecutados en el desempeño de sus funciones, salvo notoria culpa o negligencia de su parte.
- XIII. En el caso de la fracción que antecede y tan pronto lo solicite el interesado, ya sea directamente o por conducto de su representante sindical, el responsable del área administrativa correspondiente, expedirá una constancia de que el empleado se encontraba en el desempeño de sus labores en el momento en que incurrieron los hechos que originaron el procedimiento penal, con la excepción señalada;
- XIV. Hacer las deducciones en los salarios que solicite el Sindicato, siempre que se ajusten a lo establecido en la Ley, sus Estatutos o en estas Condiciones Generales de Trabajo;
- XV. Conceder licencia sin goce de sueldo a sus trabajadores, para asuntos personales de acuerdo con lo que establecen los artículos 142, 143, 144, 145 y 152 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; y para el desempeño de cargos de elección popular. De las licencias concedidas a los trabajadores se enviará copia al sindicato para su conocimiento y efecto de derechos sindicales;
- XVI. Conceder de conformidad con las leyes, licencias con goce de sueldo a los trabajadores, cuando éstos sufran de enfermedades, conforme a lo establecido en el artículo 37 de la Ley, siempre y cuando el trabajador presente la incapacidad correspondiente;
- XVII. Realizar capacitación y actualización para los trabajadores por lo menos una vez al año, tomando en cuenta la actividad que realizan en su centro de trabajo para un mejor desempeño en el lugar que ocupe, o bien obtener

- ascensos conforme a la carrera judicial y/o administrativa, para lo cual el Instituto de la judicatura y el sindicato, en el mes de junio formularán propuestas para la elaboración del programa de capacitación;
- XVIII. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra u obra;
  - XIX. Expedir una identificación debidamente autorizada que acredite al trabajador como empleado del Poder Judicial, con vigencia de tres años a partir de su fecha de expedición. Por lo que ve a los trabajadores de nuevo ingreso basificados se otorgará en un plazo máximo de 30 días, siguientes a la expedición de su nombramiento;
  - XX. La expedición y reposición de dicha identificación y/o código de barras de acceso a su lugar de trabajo, será sin costo en caso de robo o deterioro debidamente acreditado, y en caso de pérdida, se repondrá gratuitamente una vez al año;
  - XXI. Pagar la prima de antigüedad a los trabajadores que con 10 o más años de servicio se retiren voluntariamente, con 35 días de salario integrado por sueldo nominal y compensación por cada año de servicio;
  - XXII. Preservar los derechos laborales de los trabajadores;
  - XXIII. Cumplir con todas las demás obligaciones que le impongan las leyes, reglamentos y otras disposiciones legales;
  - XXIV. Proporcionar al Comité Ejecutivo Sindical la información pertinente y permisible relativa a los trabajadores, en los formatos que se solicite; y,
  - XXV. **Proporcionar al Sindicato, por conducto del Comité Ejecutivo un apoyo anual para el fomento deportivo, cultural y social, atendiendo a la suficiencia presupuestal, lo cual deberá ser debidamente acreditado.**

**ART. 15.** Son facultades del Poder Judicial las siguientes:

- I. Cubrir las plazas de base vacantes de última categoría de nueva creación, o las disponibles en cada rama, una vez cubiertos los requisitos de la carrera judicial;
- II. Nombrar y remover libremente a empleados interinos que deban cubrir vacantes temporales que no excedan de seis meses, sin perjuicio de sus derechos;
- III. Imponer las sanciones que procedan, a los trabajadores que incurran en las faltas previstas por la Ley, la Ley Orgánica, la Ley de responsabilidades y registro patrimonial de los servidores públicos del estado de Michoacán y sus municipios y estas Condiciones, observando todas las formalidades legales.

**ART. 16.** Son derechos de los trabajadores:

- I. Desempeñar exclusivamente las funciones propias de su puesto, especificadas en la Ley orgánica del Poder judicial;
- II. Percibir de acuerdo a su adscripción, categoría u ocupación, el salario correspondiente dentro del tabulador del Poder Judicial, sin más descuentos que los legales, y lo establecido en el artículo 14 fracción XIII de “LAS CONDICIONES”;
- III. Desarrollar sus actividades laborales, con el espacio y material adecuado, y en condiciones de seguridad e higiene;
- IV. Recibir del Poder Judicial los elementos necesarios para la ejecución de su trabajo;
- V. Percibir los salarios, prestaciones y beneficios a que tengan derecho como trabajadores al servicio del Poder Judicial;
- VI. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan, cuando ocurra algún riesgo de trabajo;
- VII. Percibir los estímulos y recompensas conforme a las disposiciones relativas;
- VIII. Recibir en igualdad de condiciones, la oportunidad de ser promovidos a plazas o puestos de categoría superior, previos los procedimientos de selección respectivos en

- base a la carrera judicial y/o administrativa, y respecto de los cambios e implementación de sistemas jurídicos;
- IX. Disfrutar de licencias, con o sin goce de sueldo, y de los descansos y vacaciones que fijan la Ley, la Ley Orgánica y las presentes Condiciones;
  - X. Cambiar de adscripción:
    - a) Por permuta;
    - b) Por razones de salud en los términos de estas Condiciones; y,
    - c) A solicitud del trabajador, previo estudio del caso por parte del Consejo del Poder Judicial;
  - XI. Recibir del Poder Judicial los apoyos necesarios para instruirse y capacitarse para desempeñar eficientemente sus labores, o para ocupar puestos superiores, de conformidad a lo establecido en el artículo 14 fracción XVI, de las presentes Condiciones;
  - XII. Que se le expida una identificación que lo acredite como trabajador del Poder Judicial, en los términos del artículo 14 fracción XVIII de estas condiciones;
  - XIII. Participar en las actividades que se convengan entre el Poder Judicial y el Sindicato;
  - XIV. Ocupar el puesto que desempeñaban, en los casos de que se reintegren al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad, licencia o suspensión laboral, en los términos del artículo 37 de la Ley, una vez presentado personalmente el aviso de reincorporación y firmada el alta del Seguro Social en el Departamento de Recursos Humanos;
  - XV. Continuar ocupando su empleo, cargo o comisión, al obtener la libertad caucional, siempre que no se trate de delitos dolosos o contra la administración de justicia;
  - XVI. Obtener permisos para asistir a las asambleas extraordinarias, previo aviso que se haga por escrito, por parte del sindicato a la patronal, cuando menos con tres días de anticipación al evento y el caso lo amerite, cuando se realicen dentro de la jornada de trabajo, privilegiando la asistencia de los sindicalizados.

Cuando tengan efectos en días hábiles se cuidará que por lo menos permanezcan en los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas, el personal necesario para la no suspensión de labores, y en tratándose de juzgados penales, que quede el personal de guardia necesario; En el caso de incapacidad parcial permanente que les impida desarrollar sus labores habituales, ocupar una plaza distinta que puedan desarrollar;

- XVII. Obtener licencia con goce de sueldo hasta 07 siete días hábiles, cuando contraiga matrimonio;
- XVIII. Ser tratados en forma respetuosa por sus superiores y compañeros;
- XIX. Cobrar su salario por carta poder en casos especiales;
- XX. A la estabilidad y permanencia en el empleo; por lo tanto, en caso de cierre de Juzgados o dependencias del Poder Judicial, éste se compromete a reubicar a los trabajadores de base conforme a los términos que disponga el Consejo del Poder Judicial, y a las necesidades del servicio en las materias civil, mercantil, familiar, penal o del nuevo sistema de justicia penal; y,**
- XXI. A recibir capacitación por parte del Poder Judicial a fin de preservar y conservar la estabilidad en el empleo el empleo, sin que se pueda suspender su salario durante el tiempo que dure dicha capacitación.**

**ART. 17.** Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección e instrucciones de sus superiores jerárquicos y a las leyes y reglamentos respectivos;
- II. Observar buen comportamiento durante el trabajo;
- III. Dar trato cortés, diligente y respetuoso a sus superiores jerárquicos, compañeros y público en general;

- IV. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de trabajo, dentro y fuera del horario laboral;
- V. Asistir puntualmente y cumplir con la jornada de trabajo;
- VI. Dar aviso inmediato a su unidad de adscripción, salvo casos fortuitos o de fuerza mayor, de las causas que les impidan concurrir a su trabajo, y en su caso de enfermedad, entregar la incapacidad correspondiente como único justificante de la inasistencia;
- VII. Asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia, en el calendario previsto por la patronal y el sindicato, señalado en el artículo 14 fracción XVI de las Condiciones Generales de trabajo;
- VIII. Responder del manejo adecuado de documentos, correspondencia, valores y objetos que se les confíen con motivo de su trabajo, así como comunicar a sus superiores cualquier deficiencia, accidente, daño o perjuicio en los bienes del Poder Judicial;
- IX. Tratar con cuidado y mantener en buen estado los muebles, máquinas y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo, de manera que sólo sufran el desgaste del uso normal. Los trabajadores deberán, informar a sus superiores inmediatos, los desperfectos en los citados bienes, tan pronto como los adviertan;
- X. Proporcionar a la Secretaría de Administración, cuando ésta lo requiera, o en el momento en que ocurra un cambio, sus datos personales actuales, tales como su domicilio, teléfono, celular, estado civil, estudios, etc, indispensables para el cumplimiento de las disposiciones del presente ordenamiento, y otras disposiciones legales y reglamentarias en materia de Trabajo y Previsión Social;
- XI. Hacer del conocimiento de la Secretaría de Administración, las enfermedades contagiosas que padezcan él o sus compañeros, tan pronto tengan conocimiento del hecho, informando asimismo, al Sindicato;
- XII. Presentar la identificación personal expedida por el Poder Judicial, que lo acredite como empleado o trabajador para

recibir cualquier pago, cuando por acuerdo del H. Pleno del Consejo del Poder Judicial se autorice a la Contraloría Interna del propio Consejo realizar auditorías a las nóminas de los empleados del Poder Judicial;

- XIII. Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de los bienes del Poder Judicial;
- XIV. Emplear racionalmente los materiales que le sean proporcionados para el desempeño de su trabajo, y pagar los daños que cause a los bienes del Poder Judicial, cuando por su descuido o negligencia le sean imputables, previa investigación con la participación del Sindicato;
- XV. Presentar aviso de reincorporación al Consejo del Poder Judicial y al sindicato con un mínimo de quince días de anticipación al vencimiento de cualquier tipo de licencia que se esté disfrutando;
- XVI. Portar visiblemente cuando se encuentre en cualquiera de las áreas del Poder Judicial su identificación como servidor público; y,
- XVII. Las demás que señalen la Ley y los ordenamientos aplicables.

**ART. 18.** Los trabajadores están obligados a someterse a examen médico en los siguientes casos:

- I. Por enfermedad o cambio de adscripción, a solicitud del trabajador o por orden del Poder Judicial en caso de ser necesario;
- II. Cuando se presuma que ha contraído alguna enfermedad contagiosa, o que se encuentre incapacitado física o mentalmente para el trabajo;
- III. Cuando se observe que algún trabajador ocurra a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de estupefacientes, psicotrópicos o drogas a que se refieren los artículos 271, 290, 291, 292, 319 y 321, y demás relativos del Código Sanitario; y,

- IV. A solicitud del interesado, del Poder Judicial o del Sindicato, a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad de trabajo.

**ART. 19.** Para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, se practicarán exámenes médicos cuando a juicio del Poder Judicial y del Sindicato, sean necesarios, costeados éstos por la parte patronal, y los trabajadores deberán sujetarse a ellos, en las fechas y lugares que se señalen, siempre en horas de trabajo.

**ART. 20.** Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Hacer propaganda de cualquier clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, a excepción de la relativa a elecciones del Comité Ejecutivo del Sindicato;
- II. Ingerir bebidas alcohólicas o alimentos dentro de los locales de trabajo, salvo autorización en casos especiales;
- III. Sustraer de las oficinas, talleres o demás unidades administrativas, fondos, valores, documentos, útiles, materiales y demás pertenencias del Poder Judicial, sin contar con permiso escrito de autoridad correspondiente;
- IV. Concurrir a sus labores en estado de ebriedad, o bajo la influencia de alguna droga o enervante, salvo que en estos últimos casos, exista prescripción médica de institución oficial, o bien, introducir a su centro de trabajo estos productos;
- V. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija; se exceptúan los objetos que forman parte de las herramientas o útiles propias del trabajo;
- VI. Proporcionar a particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informes, de los asuntos del Poder Judicial;
- VII. Usar los útiles, herramientas y equipos de trabajo para fines distintos de aquellos a los que están destinados;

- VIII. Dar sin autorización a personas ajenas al Poder Judicial, referencias oficiales sobre el comportamiento y servicio de los trabajadores, así como información de datos personales como domicilio, teléfono, edad, estado civil y percepciones;
- IX. Actuar como procuradores, gestores o agentes particulares, en trámites de asuntos contra el Poder Judicial, aún fuera de las horas de labores;
- X. Desatender disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos de trabajo;
- XI. Solicitar, insinuar o aceptar del público, gratificaciones u obsequios por dar preferencia en la atención de sus asuntos, por no obstaculizar su trámite o resolución o por motivos análogos;
- XII. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador, sin la autorización correspondiente;
- XIII. Ausentarse injustificadamente en horas de labores;
- XIV. Causar daño o destruir intencionalmente edificios, obras o instalaciones, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo o demás objetos al servicio del Poder Judicial;
- XV. Incurrir en actos de violencia, inmorales, amagos, injurias o malos tratos contra sus superiores jerárquicos, compañeros o familiares de éstos, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
- XVI. Aprovechar los servicios personales de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales;
- XVII. Celebrar reuniones o actos de carácter sindical dentro de los recintos oficiales, salvo casos especiales en que se cuente con la autorización respectiva de quien represente en ese momento al Poder Judicial.
- XVIII. Hacer anotaciones dolosas o alteraciones a cualquier documento, así como destruir, sustraer o traspapelar cualquier documento o expediente; y,
- XIX. En general, todas las demás prohibiciones establecidas en las leyes, reglamentos y otras disposiciones legales.

**ART. 21.** El servicio público realizado por los trabajadores, debe ser de la más alta calidad y eficiencia, debiéndose ejecutar con

la intensidad, cuidado y esmero apropiado, sujetándose a la dirección de sus superiores jerárquicos, a las leyes y reglamentos correspondientes.

**ART. 22.** Se entiende por intensidad de trabajo, el mayor grado de energía o empeño que el trabajador aporta para el mejor desarrollo de sus funciones que le han sido encomendadas dentro de su jornada de trabajo.

**ART. 23.** La calidad en las labores se determinará por la eficiencia, el cuidado, esmero, aptitud y responsabilidad en la ejecución del trabajo, de acuerdo al tipo de funciones o actividades que le correspondan al trabajador, en base a su nombramiento.

## **DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**ART. 24.** La jornada de trabajo es el tiempo diario que el trabajador está obligado a laborar al servicio del Poder Judicial.

**ART. 25.** La jornada de trabajo será la que establezca el pleno de Consejo del Poder Judicial, acorde a las facultades que le concede la fracción XXXV, del artículo 90, de la Ley Orgánica.

**ART. 26.** Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima de trabajo, éstas serán consideradas como extraordinarias y nunca podrán exceder de 3 tres horas diarias ni de tres veces consecutivas a la semana, las que se pagarán conforme a la Ley Federal del Trabajo y cubiertas en la quincena siguiente.

Para el servicio del trabajo extraordinario, deberá existir orden por escrito del jefe inmediato superior del trabajador.

**ART. 27.** Por cada cinco días laborables, el trabajador disfrutará de dos días de descanso continuos, con goce de sueldo íntegro, cuando se requiera que un trabajador labore en días inhábiles y/o de descanso obligatorio, deberá existir orden suscrita por su

titular. En dichos casos el Poder Judicial los pagará conforme a lo establecido a la Ley Federal del Trabajo, con la opción de que se paguen en numerario o se compense por otro día, con excepción de las guardias en materia penal.

**ART. 28.** Serán días de descanso obligatorio:

- I. Los que señale el calendario oficial;
- II. El 10 de mayo para todos los trabajadores, cuando fuese inhábil se les otorgará el día anterior o posterior hábil;**
- III. El tercer viernes del mes de junio para los padres trabajadores;
- IV. El día del empleado público estatal;
- V. Los que señale la Ley Federal del Trabajo;
- VI. Los que acuerde el Pleno del Consejo del Poder Judicial;
- VII. El cumpleaños de cada trabajador sindicalizado, para el caso de que este día sea descanso obligatorio, **periodo vacacional** o festivo, se le otorgará el día próximo de trabajo;
- VIII. La semana Santa, comprendida de lunes a viernes;
- IX. Los días en que tengan efectos las asambleas ordinarias y una de las extraordinarias del Sindicato; y**
- X. El 30 de septiembre, en homenaje al Generalísimo José María Morelos y Pavón.**

## **DEL CONTROL DE ASISTENCIA**

**ART. 29.** Será responsabilidad de los titulares de las diferentes oficinas del Poder Judicial llevar un estricto control de la asistencia y puntualidad del personal a su cargo.

**ART. 30.** El trabajador que no pueda concurrir a sus labores por enfermedad, en los términos del artículo 83 de la Ley, deberá informar su falta de asistencia a su oficina de adscripción, dentro de los 90 minutos siguientes a la hora reglamentaria de entrada, salvo que justifique posteriormente la imposibilidad de hacerlo, debiendo entregar la incapacidad correspondiente expedida por

el Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo este el único comprobante aceptado para que no se considere falta injustificada.

## **DE LOS RIESGOS Y DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**ART. 31.** Los riesgos de trabajo se registrarán por las disposiciones en la materia de la Ley del Seguro Social, la Ley Federal del Trabajo y las presentes Condiciones.

**ART. 32.** Al ocurrir algún riesgo de trabajo, el área de adscripción del trabajador proporcionará de inmediato la atención necesaria, avisará al Instituto Mexicano del Seguro Social y procederá desde luego a levantar el acta correspondiente. Estos accidentes deberán comunicarse de inmediato a la Secretaría de Administración.

**ART. 33.** El jefe inmediato del trabajador, o quien lo sustituya, con apoyo del Departamento de Recursos Humanos y, en su caso, de la representación Sindical, elaborará el acta respectiva, que deberá contener:

- I. Nombre, categoría, clave, adscripción, funciones y domicilio particular del trabajador;
- II. Detalle, en su caso, de la comisión o servicio que desempeñaba al ocurrir el accidente;
- III. Día, hora, lugar y circunstancias del accidente;
- IV. Identificación de los testigos del accidente, en su caso; y,
- V. Lugar al que fue trasladado el trabajador después del accidente, médico que lo atendió, en su caso, y determinación de la incapacidad.

**ART. 34.** El trabajador que sufra un accidente de trabajo tendrá derecho al pago íntegro de su salario, debiendo sustituirse al trabajador durante el tiempo que dure su incapacidad, cuando el caso lo amerite.

**ART. 35.** En previsión de riesgos de trabajo, el Poder Judicial deberá adoptar las medidas de seguridad necesarias, mismas que los trabajadores deberán acatar en sus términos.

**ART. 36.** Para efectos del artículo anterior, se establecerá una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, permanente, con igual número de representantes del Poder Judicial y del Sindicato, cuyas funciones serán:

- I. Expedir las normas necesarias para su funcionamiento y lograr sus objetivos;
- II. Proponer a las autoridades la implementación de medidas para prevenir riesgos, instalando un botiquín de primeros auxilios en cada centro de trabajo, el cual deberá contener el material y medicamentos básicos para los primeros auxilios, debiéndose surtir cuantas veces sea necesario;
- III. Vigilar el cumplimiento de las normas implantadas, informando por escrito a la Secretaría de Administración, sobre la inobservancia de dichas normas para la aplicación de las medidas que procedan;
- IV. Investigar las causas de los accidentes o enfermedades de trabajo; y,
- V. Realizar cuantas disposiciones y acciones sean necesarias para el logro de sus fines.

**ART. 37.** Cuando un trabajador sufre un riesgo de trabajo, se le restituirá de acuerdo a su capacidad en el puesto que desempeñaba, o en otro compatible con el esfuerzo que puedan desarrollar, de acuerdo a su aptitud física y mental.

**ART. 38.** El Poder Judicial está obligado como mínimo a otorgar las siguientes medidas de higiene y seguridad:

- I. Mantener la iluminación adecuada y en buen estado, en los diversos edificios donde se encuentren ubicadas las oficinas de la Institución;

- II. Que los servicios sanitarios de los que dispongan los trabajadores se encuentren siempre en condiciones de uso óptimo;
- III. Conservar permanentemente personal de vigilancia y seguridad en todos sus recintos, en el momento en que se requiera;
- IV. Colocar extinguidores de incendio y equipos de emergencia en cada una de las oficinas de la Institución, capacitando para su uso al personal y recargándolos cuando se requiera;
- V. Fumigar como mínimo una vez al año las instalaciones que por su uso resulten propicias para la proliferación de insectos y fauna nociva que ponga en peligro la salud e integridad del trabajador.

## **LICENCIAS, PERMISOS Y VACACIONES LICENCIAS**

**ART. 39.** En tanto dure la relación de trabajo, los empleados tendrán derecho a solicitar y disfrutar de las licencias, permisos y vacaciones establecidas en la Ley Orgánica y en las presentes Condiciones, sin excepción ni restricciones de ninguna especie, salvo las establecidas en las mismas.

**ART. 40.** Las licencias se otorgarán conforme a lo establecido en los artículos del 142 al 152 de la Ley Orgánica, y en el caso de las licencias por enfermedad o riesgo de trabajo se otorgarán en los términos que establece la Ley del Seguro Social.

**ART. 41.** Los permisos con goce de sueldo aquí enlistados, son logros y derechos sindicales irrenunciables, cualquiera que sea su monto, los cuales se otorgarán a los trabajadores por los titulares de cada oficina en los siguientes casos:

- I. Por dos horas:
  - a) A las madres trabajadoras, durante la lactancia, para amamantar a su hijo, que podrá ser, a su elección, al

- inicio o al final de la jornada ordinaria de trabajo, hasta por un periodo de seis meses; y,
- b) A los trabajadores que estén cursando la educación profesional, atendiendo a su horario de clases, que podrá ser al inicio o al final de la jornada ordinaria de trabajo, exclusivamente en periodos no vacacionales.
- II. Por un día:
- a) Para la práctica del examen profesional del trabajador, el día en que tenga lugar, cualquiera que sea la hora; y,
  - b) A los delegados sindicales, para asistir a las asambleas, juntas o reuniones que convoque el Comité Ejecutivo del Sindicato.
- III. Hasta por tres días:
- a) Cuando el domicilio del empleado se vea afectado por alguna causa de fuerza mayor o por caso fortuito, tales como inundaciones, derrumbes, hundimientos, incendios, etc.
  - b) A los padres trabajadores del Poder Judicial por el nacimiento de algún hijo, que deberán comenzar el día del alumbramiento o al día siguiente posterior a éste.
- IV. Hasta por diez días, en los casos:
- a) A las madres y padres trabajadores, cuando sus hijos sujetos a la patria potestad enfermen de gravedad, sin más trámite de una valorización por escrito de un médico con cedula profesional, pudiendo prorrogarse por el tiempo que sea necesario.
  - b) Por fallecimiento de uno o ambos padres, hijos, cónyuge o hermanos, ampliándose dicho término convencionalmente cuando el deceso ocurra fuera del lugar de residencia del empleado.
- V. Durante el tiempo que sea necesario:
- a) A los empleados que sean seleccionados para participar en eventos culturales y deportivos de carácter nacional o internacional y de relevante importancia, por el tiempo que dure la participación

del trabajador en dicho evento, siempre y cuando su participación sea avalada por un organismo oficial o legalmente reconocido.

- b) A todos los integrantes del Comité Ejecutivo Sindical, quienes contarán con licencia con goce de sueldo para el desempeño de su cargo, prorrogándose hasta por quince días a partir del día siguiente del que se termine su periodo, cuyas propuestas serán hechas libremente por el Comité Ejecutivo del Sindicato, el cual informará a la Presidencia del Consejo del Poder Judicial, y a la Comisión de Honor y Justicia cuando excepcionalmente se requiera.
  - c) Previa solicitud del Comité Ejecutivo Sindical, el Consejo del Poder Judicial otorgará, además, licencia con goce de sueldo hasta por el término de 15 quince días a los trabajadores que contiendan en las planillas para la renovación del Comité Ejecutivo Sindical, previa acreditación de su registro.
  - d) Cuando los trabajadores tengan necesidad de asistir a recibir asistencia y/o consulta médica, dentro del horario de trabajo, debiendo avisar previamente al titular del área y presentar la incapacidad o comprobante que acredite la necesidad del permiso, a la brevedad posible.
- VI. Los titulares de los centros de trabajo concederán permisos económicos con goce de sueldo, por un período hasta por 7 siete días, para contraer matrimonio, en los términos del artículo 16 fracción XVIII, de las presentes condiciones generales de trabajo;
- VII. Hasta por tres meses, a los trabajadores que inicien las gestiones para obtener su jubilación o pensión, la que se podrá ampliar, previa justificación, hasta por quince días más;
- VIII. A las trabajadoras que se encuentren en estado de gravidez, quienes disfrutarán del descanso prenatal que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de 3 tres meses de descanso posterior al parto;

- IX. Los trabajadores dispondrán de permiso con goce de sueldo para atender a sus hijos con capacidades diferentes de cualquier edad, así Como padres, cónyuges o concubinario, cuando por causas de enfermedad lo requieran o bien, cuando se encuentren impedidos física o mentalmente y no se puedan valer por sí mismos, o cuando sufran de enfermedad terminal, debiendo solicitar dicho permiso por escrito, presentando la valoración médica expedida por cualquier institución médica oficial, en la que el médico tratante indique los días necesarios para su atención. Para el caso anterior, cuando se trate de dos o más trabajadores su permiso será alternado;
- X. En caso fortuito, por enfermedad, accidente y/o por alguna urgencia, el trabajador tendrá la obligación de avisar al titular del área en que labore y al sindicato, dentro de los primeros 90 minutos del inicio de la jornada laboral, el motivo de su inasistencia y/o retardo según sea el caso, para el efecto de que no se le afecte el pago del día correspondiente, ni sea sancionado por el Consejo del Poder Judicial, debiendo acreditar a la brevedad posible la causa de inasistencia o retardo; y,
- XI. Los titulares de los Juzgados, salas, áreas administrativas, o cualquier dependencia del Poder Judicial concederán permisos económicos con goce de sueldo por un período no mayor a 10 diez días hábiles, los cuales podrán ser otorgados en uno o varios momentos sin exceder de dicho término.**

**ART. 41 BIS.** Las mujeres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el periodo de embarazo, a no realizar trabajos que exijan esfuerzos que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;
- II. A que no se les exija el examen de no gravidez o esterilización, al solicitar el empleo;

- III. A que no se les despidan del cargo que desempeñen por razones de embarazo;
- IV. Disfrutar de 90 días de descanso posteriores al parto con goce de sueldo, adicionales al descanso prenatal;
- V. Durante el periodo de lactancia tendrán derecho a un descanso de 2 horas por día para amamantar a sus hijos, al principio o al final de la jornada;
- VI. Solicitar permisos económicos cuando requieran atender a sus hijos enfermos; y,
- VII. Regresar al puesto que desempeñaban, computándose en su antigüedad los periodos de descanso que por razón de embarazo se le hayan otorgado.

**ART. 42.** Cuando se compruebe que para obtener los permisos a que se refieren los artículos anteriores, se han presentado documentos o informes falsos, o manipulados, o que el resultado de la investigación arroje como conclusión la inexistencia del hecho, el trabajador será sancionado conforme la Ley Orgánica, la Ley y las Condiciones Generales de Trabajo.

**ART. 43.** Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les conceda licencia en los términos que establece el artículo 83 de la Ley, previa presentación de la incapacidad correspondiente expedida por el Seguro Social.

**ART. 44.** No se concederá prórroga de licencias, de acuerdo a lo estatuido por los artículos 143, 145 y 149, de la Ley Orgánica. Las licencias serán irrenunciables cuando haya sido nombrado algún trabajador interino en su lugar.

**ART. 45.** Todo trabajador que solicite una licencia sin goce de sueldo, deberá notificar por escrito al Departamento de Recursos Humanos, con quince días de anticipación, su reanudación de labores.

## VACACIONES

**ART. 46.** Cuando un trabajador no pueda disfrutar de sus vacaciones en los periodos señalados por la Ley Orgánica, por necesidades del servicio, lo hará dentro de un periodo no mayor a los 60 días siguientes. En ningún caso, los trabajadores que laboren en periodo de vacaciones, tendrán derecho a doble pago de sueldo. Las vacaciones no podrán compensarse con remuneraciones ni serán acumulables.

## MOVIMIENTOS DE PERSONAL

**ART. 47.** Para efectos de estas Condiciones, se entiende por movimientos de personal todo cambio en la categoría o lugar de adscripción del trabajador, mediante promoción, permuta o transferencia, a solicitud del trabajador o por disposición del Consejo del Poder Judicial, cuando medie causa que lo justifique, debiéndosele notificar inmediatamente al trabajador por escrito.

**ART. 48.** Los movimientos de personal se normarán por la Ley, la Ley Orgánica y las presentes Condiciones.

**ART. 49.** Los trabajadores que de acuerdo a su nombramiento tengan adscripción fija, sólo podrán ser cambiados a dependencias distintas a las de su adscripción, por las siguientes causas justificadas:

- I. Por ascenso al trabajador;
- II. Por reorganización o reubicación debidamente justificada, lo que se notificara inmediatamente al trabajador por escrito, con copia al sindicato para su conocimiento;
- III. Por permuta autorizada;
- IV. A solicitud del trabajador, previa aprobación del Consejo del Poder Judicial;

- V. Por laudo ejecutoriado que así lo determine; y,
- VI. Por enfermedad o padecimiento contraído, previo dictamen médico del Instituto Mexicano del Seguro Social.

**ART. 50.** Las permutas deberán llenar los siguientes requisitos:

- I. Que la permuta se realice entre personal de base de la misma categoría y tipo de nombramiento o designación;
- II. Que no se afecten derechos a terceros;
- III. Que se notifique previamente al Sindicato; y,
- IV. Que se obtenga la anuencia del Consejo del Poder Judicial.

## **SALARIO**

**ART. 51.** Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador, a cambio de los servicios prestados.

**ART. 52.** Para trabajo igual, desempeñado en puestos, jornadas y condiciones de trabajo también iguales, deberá corresponder el mismo salario, sin que pueda ser modificado por razones de sexo o nacionalidad.

Los incrementos que se den a los salarios o percepciones en los tabuladores de los burócratas del Poder Ejecutivo del Estado, ya sea por retabulación, recorrimiento de niveles, rezonificaciones, porcentajes o cualquier beneficio que se considere como mejora salarial, se otorgará a los trabajadores al servicio del Poder Judicial del Estado de Michoacán por lo menos, en la misma proporción y retroactividad.

Igual tratamiento recibirá el fondo social de previsión múltiple, sin que ésta aportación se considere como salario.

**ART. 53.** El último día laborable anterior a la fecha de pago, cuando ésta resulte ser un día inhábil, o que por cualquier circunstancia no haya labores en el Poder Judicial, será en el que, invariablemente, se pague el salario al trabajador.

Tratándose de vacaciones, el pago íntegro de lo que el trabajador deba percibir se hará el último día hábil anterior al periodo respectivo, efectuándose en moneda de curso legal, en cheque o mediante pago electrónico a través de tarjeta de débito o ahorro.

**ART. 54.** Es obligación del Poder Judicial realizar los trámites y gestiones necesarias para que el salario sea cubierto a los trabajadores en los términos de este capítulo y, su responsabilidad, los retrasos que sufran dichos pagos de manera total o parcial, salvo causas que no le sean imputables.

**ART. 55.** Los distritos judiciales de Ario, Lázaro Cárdenas, Apatzingán, Coahuayana, Coalcomán, Huetamo y Arteaga, se consideran de vida cara y perciben un sobresueldo del 30% treinta por ciento sobre su salario de base.

**ART. 56.** Los trabajadores recibirán su salario íntegro, incluyendo los días de descanso obligatorio o de vacaciones, el último día hábil al periodo de vacaciones; por los periodos de vacaciones se les pagará una prima adicional del 72.08% setenta y dos punto cero ocho por ciento sobre el salario base y compensación de 20 veinte días de sueldo que les corresponda por ese lapso dividido en dos periodos; dicha cantidad será cubierta en la quincena anterior al periodo vacacional.

**ART. 57.** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o reducciones al salario en los casos señalados en el artículo 30 de la Ley, así como los que marquen los estatutos del Sindicato, o los que establezcan los convenios que celebre la representación sindical con la institución, para los fines que en los mismos se determinen y los que deriven de las presentes Condiciones y de la Ley Orgánica.

Por lo anterior, no se podrán descontar multas al salario de los trabajadores derivadas de procedimientos administrativos de responsabilidad.

**ART. 58.** Es nula la cesión del salario a favor de terceras personas.

**ART. 59.** El Poder Judicial pagará a los trabajadores, 57 cincuenta y siete días de salario vigente, por concepto de aguinaldo; esta cantidad será homologada con la que se otorgue a los trabajadores del Poder Ejecutivo, a partir de la misma fecha y términos en que se conceda a éstos.

**ART. 60.** El salario base y compensación de los trabajadores al servicio del Poder Judicial del Estado, se fijará de acuerdo al tabulador que fijen ambas partes.

### **RECONOCIMIENTOS, ESTÍMULOS Y BONOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL PODER JUDICIAL**

**ART. 61.** El Poder Judicial otorgará los siguientes estímulos y recompensas a los trabajadores que se distingan por su eficiencia, puntualidad, honradez, antigüedad, constancia y servicios relevantes en el desempeño de sus labores:

- I. Estímulos, notas de mérito, diplomas y premios en numerario. En este último aspecto, y principalmente en reconocimiento a la antigüedad de los trabajadores, se entregará el día del empleo público estatal al número de beneficiarios que al día 31 de enero cumplan 10 diez, 20 veinte y 30 años de servicio, por la cantidad que de común acuerdo establezcan el sindicato y el consejo del poder judicial.
- II. Recompensas, días de descanso extraordinario, vacaciones extraordinarias y becas en instituciones educativas.

**El Poder Judicial otorgará, a través de la Secretaría de Administración, 50 cincuenta becas a los trabajadores afiliados al Sindicato que se encuentren estudiando en instituciones con reconocimiento oficial y que obtengan un promedio mínimo de 8 ocho de aprovechamiento, a razón de \$1,091.13 (mil noventa y un pesos 13/100 m. n.) mensuales por cada beca, siendo revisable anualmente esta prestación.**

**ART. 62.** Ningún beneficio, estímulo o recompensa sustituirá o eliminará a otro, y pueden otorgarse varios cuando el servicio lo amerite, a juicio del superior respectivo, previa propuesta a la Secretaría de Administración y autorización del Consejo del Poder Judicial.

**ART. 63.** Se otorgará nota de mérito a quien se distinga por su eficiencia en el desempeño de sus labores.

**ART. 64.** El Poder Judicial otorgará a los empleados que hayan obtenido su jubilación habiendo prestado 30 treinta años o más de servicio al Poder Judicial, una gratificación de \$30,000.00 (treinta mil pesos 00/100 m. n.), por el servicio prestado. Así como la cantidad de \$20,000.00 (veinte mil pesos 00/100 m. n.), a quien haya obtenido su pensión por cesantía, independientemente de los años de servicio prestado.

**ART. 65.** A los trabajadores que cuenten por lo menos con seis meses de trabajo continuo, por estímulo a la puntualidad y asistencia, se les otorgará los siguientes bonos:

- I. Bono sindical por \$578.56 (quinientos setenta y ocho pesos 56/100 m. n.) mensuales;
- II. Bono cuesta de enero por la cantidad de \$1,703.60 (un mil setecientos tres pesos 60/100 m. n.), pagadero en la segunda quincena del mes de enero de cada año;
- III. Bono de complemento de previsión social múltiple por la cantidad de \$2,428.59 (dos mil cuatrocientos veintiocho

- pesos 59/100 m. n.), pagadero en la primer quincena de mayo de cada año;
- IV. Bono de ayuda para transporte por la cantidad de \$2,428.59 (dos mil cuatrocientos veintiocho pesos 59/100 m. n.), pagadero en la primer quincena del mes de junio de cada año;
- V. Complemento al bono sindical \$1,974.57 (un mil novecientos setenta y cuatro pesos 57/100 m. n.), pagadero en la primer quincena del mes de agosto de cada año;
- VI. Bono de ayuda de útiles escolares por el equivalente a 36 treinta y seis días de salario mínimo burocrático, pagaderos en la primera quincena del mes de julio de cada año;**
- VII. Bono de desarrollo y capacitación, consistente en doce pagos mensuales de \$207.33 (doscientos siete pesos 33/100 m. n.), cada uno;
- VIII. Se conserva la prestación denominada gratificación al desempeño, la cual se pagará en la primera quincena del mes de octubre por niveles.**
- |           |                   |
|-----------|-------------------|
| <b>1</b>  | <b>\$1,553.06</b> |
| <b>2</b>  | <b>\$1,585.97</b> |
| <b>3</b>  | <b>\$1,625.67</b> |
| <b>4</b>  | <b>\$1,668.70</b> |
| <b>5</b>  | <b>\$1,779.91</b> |
| <b>6</b>  | <b>\$1,811.61</b> |
| <b>7</b>  | <b>\$1,846.42</b> |
| <b>8</b>  | <b>\$1,932.24</b> |
| <b>9</b>  | <b>\$2,021.84</b> |
| <b>10</b> | <b>\$2,084.14</b> |
| <b>11</b> | <b>\$2,181.00</b> |
- IX. Se otorgará fondo de previsión social múltiple por la cantidad de \$266.44 (doscientos sesenta y seis pesos 44/100 m. n.) mensuales bajo la clave 02;
- X. Se otorgará bono correspondiente al plan de previsión social pagadero en el mes de noviembre de cada año por

la cantidad de \$2,205.80 (dos mil doscientos cinco pesos 80/100 m. n.);

- XI. Se otorgará bono de apoyo a la economía familiar pagadero en dos exhibiciones, cada una, por la cantidad de \$1,454.81 (un mil cuatrocientos cincuenta y cuatro pesos 81/100 m. n.), en la primera quincena de marzo y primera quincena de septiembre;
- XII. Se otorgará ajuste de días de calendario según el sueldo base por categorías, por cinco o seis días, si se trata de año bisiesto, pagadero en la segunda quincena de diciembre;
- XIII. Se otorgará canasta navideña por la cantidad de \$856.63 (ochocientos cincuenta y seis pesos 63/100 m. n.), pagadero en la primera quincena de diciembre;
- XIV. **Se otorgará bono de ayuda dental, prótesis y lentes por la cantidad de \$1,851.36 (un mil ochocientos cincuenta y un pesos 36/100 m. n.) pagaderos en la primera quincena del mes de abril de cada año**
- XV. Bono complemento de apoyo para útiles escolares por la cantidad de \$765.18 (setecientos sesenta y cinco pesos 18/100 m. n.), el cual será pagadero a más tardar en la segunda quincena de julio;
- XVI. Bono complemento al apoyo para el desarrollo y capacitación, por la cantidad de \$2,782.49 (dos mil setecientos ochenta y dos pesos 49/100 m. n.) pagadero en la primera quincena del mes febrero; y,
- XVII. Se otorgará bono de 08 ocho días de sueldo nominal por categoría, pagadero en la segunda quincena del mes de noviembre.**

Dichos bonos, así como sus cantidades, serán homologadas con las que otorgue el Poder Ejecutivo a sus trabajadores a partir de la misma fecha y términos en que se otorgue a éstos, prestaciones que se revisarán anualmente.

ART. 66. El Poder Judicial otorgará a los trabajadores por cada cinco años de servicio prestado a partir de la fecha de su ingreso, las siguientes cantidades mensuales:

- I. De 5 años 1 día a 10 años: \$406.94**
- II. De 10 años 1 día a 15 años: \$514.69**
- III. De 15 años 1 día a 20 años: \$718.10**
- IV. De 20 años 1 día a 25 años: \$1005.39**
- V. De 25 años 1 día en adelante: \$1,292.61**

La aplicación de esta prestación será en forma automática en su cumplimiento y retroactividad.

Tal prestación será revisada anualmente

**ART. 67.** El Poder Judicial otorgará a los trabajadores un seguro de vida a través de una institución aseguradora legalmente establecida, en la misma forma y términos que se otorgue en el Poder Ejecutivo del Estado, prestación que será revisada anualmente.

**ART. 68.** El Poder Judicial otorgará a través de la Secretaría de Administración, las becas necesarias a los hijos de trabajadores afiliados al Sindicato, que estudien en instituciones con reconocimiento oficial y que obtengan un promedio mínimo de 8 ocho de aprovechamiento a partir del segundo grado de primaria en adelante y hasta el último grado de nivel profesional, por la cantidad de \$979.43 (novecientos setenta y nueve pesos 43/100 m.n.) mensuales. Igualmente otorgará a través de la Secretaría de Administración, las becas necesarias a los hijos de trabajadores afiliados al Sindicato que estudien en instituciones con reconocimiento oficial que cursen el primer año de educación primaria y educación preescolar, por un monto que corresponda a media beca de la asignación con antelación.

**ART. 69. El Poder Judicial otorgará la cantidad de \$55,000.00 (cincuenta y cinco mil pesos 00/100 m. n.), por concepto de gastos que se eroguen en cada viaje de recreación, siendo estos dos viajes al año, con una duración de tres días consecutivos cada viaje. La determinación del lugar y la designación de los trabajadores que gozarán de esta prestación, será bilateral. Prestación que será revisada anualmente.**

**ART. 70. El Poder Judicial entregará a cada trabajador, la cantidad de \$915.07 (novecientos quince pesos 07/100 m.n.) mensuales por concepto de despensa, pagándose la parte proporcional que corresponda a cada quincena.**  
Prestación que será revisada anualmente.

**ART. 71.** Es obligación del poder judicial cubrir los gastos que se originen en los siguientes eventos y fechas:

- I. Día del empleado (10 de febrero);
- II. Día del niño (30 de abril);
- III. Día de las madres (10 de mayo);
- IV. Día del padre (tercer viernes del mes de junio);
- V. Asambleas del Sindicato: ordinarias, a verificarse en la primer quincena de julio y dentro de la primer quincena de diciembre de cada año; y extraordinarias, cuando requiera el Comité Ejecutivo del Sindicato su realización, siempre que no excedan de tres al año;
- VI. Los regalos que en el mes de abril, mayo, junio y diciembre de cada año, se entreguen a los hijos de los trabajadores y empleados respectivamente.
- VII. Con el 100% de los gastos de pasaje al personal que con motivo de un evento sindical deba trasladarse fuera de la localidad de su adscripción.

**La cantidad que resulte necesaria para cada evento será entregada al Comité Ejecutivo del Sindicato, por lo menos con 15 quince días de anticipación al mismo, siempre que haya sido solicitada oportunamente;**

**cantidad que de ninguna manera será inferior, a la otorgada para cada evento en la anualidad próxima pasada.**

**ART. 72.** Se dejará constancia en el expediente personal del trabajador, del otorgamiento de estímulos y recompensas, para los efectos procedentes.

### **CAPÍTULO III SANCIONES, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

**ART. 73.** El incumplimiento de los trabajadores a las obligaciones estipuladas en la Ley, la Ley Orgánica, la Ley de responsabilidades y registro patrimonial de los servidores públicos del estado de Michoacán y sus municipios, y en estas Condiciones, ameritarán por parte del Poder Judicial, la aplicación de las sanciones que señale la propia Ley de responsabilidades y registro patrimonial de los servidores públicos del estado de Michoacán y sus municipios.

**ART. 74.** Las sanciones a las que se refiere el artículo anterior, se aplicarán de la forma que señale la propia Ley de responsabilidades y registro patrimonial de los servidores públicos del estado de Michoacán y sus municipios.

**ART. 75.** **La aplicación de las sanciones de destitución, mediante acta administrativa por abandono del cargo o empleo, acta administrativa por falta graves, acta administrativa por falta de probidad u honradez, deberán levantarse con audiencia del trabajador afectado y ante el representante del Sindicato, debiendo esas cumplir con los requisitos que establece el artículo 39 de la Ley, y los artículos 133, 168, 169, 170 y 171 de la Ley Orgánica.**

**ART. 76.** La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

**ART. 77.** Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento, las señaladas en el artículo 37 de la Ley, y las mencionadas por el artículo 74, fracción II, de las presentes Condiciones.

## **SUSPENSIÓN**

**ART. 78.** La suspensión de la relación laboral como medida disciplinaria o sanción no excederá de 6 seis meses, y se aplicará una vez comprobados los elementos necesarios, en los casos siguientes:

- I. Cuando el trabajador desempeñe otros cargos para los que esté impedido conforme a la Ley Orgánica del Poder Judicial, o realice actividades docentes o administrativas en las horas de labores;
- II. Cuando el trabajador intervenga o gestione, a través de terceros, en los asuntos judiciales, y asesore en los procedimientos administrativos a cualquier persona;
- III. Cuando el trabajador solicite o reciba, indebidamente, dinero u otra dádiva, acepte o haga una promesa para realizar o dejar de hacer algo lícito o ilícito, relacionado con sus funciones, sin perjuicio de las sanciones penales que por ello pudieran imponérsele por la autoridad competente;
- IV. La agresión física cometida en perjuicio del público o de un compañero de trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales que procedan; y,
- V. La prisión preventiva, seguida de sentencia absolutoria (por el tiempo que dure dicha privación de la libertad).

**ART. 79.** En términos de los artículos 6 y 15 de la Ley, los empleados de base son inamovibles; en ningún caso, el cambio de funcionario o titular de Juzgado, Sala o Dependencia administrativa podrá afectar sus derechos y

**solo podrán ser cesados, por causas a que se refiere el artículo 38 de la citada Ley.**

**ART. 80.** Son causas de terminación de los efectos de nombramiento: el cese, rescisión, separación del cargo, remoción; las señaladas por el artículo 38 de la Ley.

Se puede invalidar un nombramiento y/o rescindir el contrato de trabajo, de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio ni responsabilidad para el Poder Judicial, si se ha incurrido en las causales siguientes:

- a) Engaño del trabajador, por atribuirse capacidades necesarias para el desempeño del cargo, y de las cuales carezca; y,
- b) Falta de probidad y honradez, actos de violencia, amago, injurias, malos tratos a sus superiores, público en general y compañeros de trabajo.

## **TERMINACIÓN**

**ART. 81.** La relación laboral termina por:

- I. Mutuo consentimiento;
- II. Renuncia del trabajador;
- III. Muerte del trabajador;
- IV. La conclusión de la obra o vencimiento del plazo por el cual fue contratado;
- V. Rescisión;
- VI. La incapacidad física y mental del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo;**
- VII. Incurrir el trabajador en alguna de las causales que señala el artículo 38 de la Ley;
- VIII. Cometer, por segunda vez, alguna de las faltas señaladas en el artículo anterior; y,
- IX. Por Cese.

**ART. 82.** Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por

sesenta días naturales, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación, cuyos avances y resultados se harán del conocimiento del Sindicato, a fin de que se resuelva sobre su situación legal.

Los trabajadores, en este caso, deberán entregar los elementos a su cargo al sustituto que se designe, o a visitadores, inspectores o auditores que practiquen las investigaciones y él mismo queda obligado a concurrir normalmente a sus labores para hacer las aclaraciones que exija la investigación, sin que se le prive de la percepción de sus emolumentos.

Si transcurrido el término de 60 días naturales, no se hace denuncia de hechos delictuosos atribuidos al trabajador, se le reinstalará en el ejercicio de sus funciones.

**ART. 83.** Cuando un trabajador resulte cesado injustamente, tendrá derecho a optar por la reinstalación en el puesto o cargo que desempeñaba, con todas las prestaciones que disfrutaba y con las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, o a que se le cambie de adscripción con sus mismos derechos.

En este supuesto, se cubrirán al trabajador los salarios caídos que corran desde la fecha del cese y hasta aquella en que sea reinstalado en el trabajo.

**ART. 84.** Las sanciones impuestas conforme a las presentes condiciones se aplicarán independientemente de la responsabilidad civil, penal o laboral, que en su caso proceda, de acuerdo a las leyes de la materia.

## **RESCISIÓN**

**ART. 85.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo:

- a) Por causas imputables al trabajador:
  - I. Abandonar el empleo por más de 3 tres días consecutivos, sin causa justificada;

- II. Dar causa por tercera ocasión, a la imposición de una suspensión a que se refiere el artículo 74, de estas Condiciones;
  - III. Dar causas a una tercera remoción, a una unidad administrativa distinta, en términos del artículo 74, de estas Condiciones.
- b) Por causas imputables al Poder Judicial:
- I. Engañar al trabajador respecto de las condiciones de trabajo;
  - II. Incurrir cualquier titular de oficina o de departamento, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra del trabajador;
  - III. Reducir el Poder Judicial el salario del trabajador o cualquier otra prestación económica a que tenga derecho;
  - IV. Sufrir el trabajador perjuicios en su persona o en bienes, causados maliciosamente por algún titular de oficina o departamento, o por instrucciones directas de éste;
  - V. La existencia evidente de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, por carecer de condiciones higiénicas, el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las leyes y estas condiciones establezcan; y,
  - VI. La negativa del patrón a dar solución a los requerimientos que sobre seguridad e higiene haga el trabajador que pueda resultar afectado directamente.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en este artículo y tendrá derecho a que el Poder Judicial lo liquide en los términos de los artículos 83, 85 y 86 de estas Condiciones.

## **LIQUIDACIÓN**

**ART. 86.** La liquidación es una consecuencia de la terminación de la relación laboral; y consiste en las prestaciones económicas que se determinen en cada caso, por común acuerdo de las partes, regulándose siempre, ya sea por tiempo determinado o indeterminado, conforme a lo establecido para cada caso por la Ley Federal del Trabajo.

## **RETIRO VOLUNTARIO**

**ART. 87.** El retiro voluntario es una causa de terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento, el cual no podrá exceder de cinco trabajadores sindicalizados en un año calendario, y deberán contar con la aprobación del Consejo del Poder Judicial del Estado y del sindicato.

En caso de retiro voluntario de un trabajador sindicalizado que tenga de cinco a diez años de antigüedad, independientemente del pago de las prestaciones generadas, y señaladas por la Ley Federal del Trabajo, se otorgará al trabajador por parte de la patronal, una gratificación adicional, consistente en 60 sesenta días de salario base, dependiendo de la categoría de que goce el trabajador.

En caso de retiro voluntario de un trabajador sindicalizado que tenga de diez años un día a quince años de antigüedad, independientemente del pago de las prestaciones generadas, y señaladas por la Ley Federal del Trabajo, se otorgará al trabajador por parte de la patronal, una gratificación adicional, consistente en 90 noventa días de salario base, dependiendo de la categoría que goce el trabajador.

En caso de retiro voluntario de un trabajador sindicalizado que tenga más de quince años de antigüedad, independientemente del pago de las prestaciones generadas, y señaladas por la Ley

Federal del Trabajo, se otorgará al trabajador por parte de la patronal, una gratificación adicional, consistente en 120 ciento veinte días de salario base, dependiendo de la categoría que goce el trabajador.

#### **CAPÍTULO IV DEL SINDICATO**

**ART. 88.** Con la firma de las presentes Condiciones de Trabajo, el Poder Judicial reconoce la plena autonomía del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Poder Judicial del Estado, comprometiéndose a no intervenir ni limitar en forma alguna sus actividades sindicales, por lo que el Consejo del Poder Judicial pugnará porque se evite una violación a la autonomía sindical.

**ART. 89.** Las prestaciones, derechos y beneficios que contienen las presentes condiciones a favor del Sindicato titular de las mismas, y las demás que se otorguen por parte del Poder Judicial, se entienden concedidas en beneficio de todos y cada uno de los afiliados, por ser el Sindicato un organismo de defensa de sus derechos.

**ART. 90.** No podrá coartarse el derecho de los trabajadores a sindicalizarse ni ejercer medidas de presión para impedirlo, por lo que el Consejo del Poder Judicial pugnará porque se evite una violación a la autonomía sindical.

**ART. 91.** El Poder Judicial asignará seis elementos sindicalizados para personal administrativo del Sindicato, designados con entera libertad por el Secretario General.

**ART. 92.** Todos los gastos de oficina y mantenimiento que originen las instalaciones del Sindicato serán cubiertos por el Poder Judicial.

Cuando haya cambio del Comité Ejecutivo del Sindicato, el Poder Judicial cubrirá los viáticos de los integrantes del propio

comité que acudan a renovar subdelegaciones sindicales foráneas.

## **CAPÍTULO V CONFLICTOS DE TRABAJO**

**ART. 93.** La institución tratará y analizará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, todos los conflictos que surjan entre la propia institución y los trabajadores, teniendo como normas reguladoras las presentes Condiciones Generales de Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley de responsabilidades y registro patrimonial de los servidores públicos del estado de Michoacán y sus municipios, y la Ley Federal del Trabajo y Tratados Internacionales.

### **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** Las presentes Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores al Servicio del Poder Judicial del Estado de Michoacán de Ocampo, **son vigentes a partir del 1° de enero del año 2017 dos mil diecisiete**, hasta por dos años, por lo que las prestaciones generadas por los trabajadores serán cubiertas por el Poder Judicial del Estado en forma retroactiva a dicha fecha.

**SEGUNDO.** Estas condiciones derogan las condiciones generales de trabajo vigentes a partir del primero de enero de 2015 dos mil quince.

**TERCERO.** Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se firman por triplicado; un tanto para su depósito en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del estado, otro para el Poder Judicial y otro para el Sindicato.

**CUARTO.** Se ordena la impresión de 1300 mil trescientos ejemplares de este documento a cargo del Poder Judicial, y su

distribución por el Sindicato, así como su publicación en el Centro de Desarrollo de Tecnologías de Información y Comunicación CEDETIC, cada año en razón de los cambios al tabulador salarial y a las prestaciones y bonos económicos.

**QUINTO.** El cumplimiento de las disposiciones contenidas en estas Condiciones no queda al arbitrio de las partes, ya que su observancia es obligatoria.

Morelia, Michoacán, a 13 de Febrero de 2017.

Magistrado Marco Antonio Flores Negrete.  
Presidente del Supremo Tribunal de Justicia y del  
Consejo del Poder Judicial del Estado de Michoacán de  
Ocampo.  
(Rúbrica)

Francisca Arias González.  
Secretaria General del Sindicato Único de Trabajadores al  
Servicio del Poder Judicial del Estado de Michoacán.  
(Rúbrica)

Jerónimo Sánchez García.  
Secretario de Trabajo y Conflictos  
(Rúbrica)

Román Rubén Corona Ferreyra.  
Secretario de Organización y Propaganda  
(Rúbrica)

Razón de depósito

---