

PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO

PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO

En la ciudad de Guanajuato, Gto., el día 30 treinta del mes de noviembre de 2017 dos mil diecisiete, constituidos en la sede del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, sita en el Centro Administrativo Pozuelos, Circuito Pozuelos 1 uno, se reunieron de una parte el Magistrado Miguel Valadez Reyes, en su carácter de Presidente del Supremo Tribunal de Justicia y del Consejo del Poder Judicial y por otra el Lic. Ricardo Vázquez Arredondo en su carácter de representante del personal del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, el primero con domicilio oficial en el que se actúa y el segundo, para efectos de este acto señalado como domicilio el de su propia fuente de trabajo, a fin de suscribir el documento que contiene las Condiciones Generales de Trabajo que a partir de su publicación reglamentarán por tiempo indeterminado las relaciones laborales entre el Poder Judicial del Estado y sus servidoras y servidores públicos, documento redactado de común acuerdo entre las partes, con fundamento en lo que disponen los artículos, 1, 2, 27, 28, fracción XXXIII, 41 fracción I, 137 y 138 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Guanajuato; y 81, 82, 83 y 84, Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios cuyo articulado integro establece:

“CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO”

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Las relaciones laborales entre el Poder Judicial del Estado de Guanajuato y sus trabajadoras y trabajadores, se rigen por las disposiciones contenidas en las presentes Condiciones Generales de Trabajo, en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, en la Ley Reglamentaria del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional, en la Ley Reglamentaria del Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional, en la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado y demás disposiciones supletorias.

Artículo 2.- Las disposiciones contenidas en estas Condiciones Generales de Trabajo son de imperativa observancia.

Artículo 3.- Son partes de este acuerdo:

I.- El Poder Judicial del Estado de Guanajuato.

II.- Todo el personal de base y de confianza del Poder Judicial del Estado de Guanajuato.

Artículo 4.- Para la observancia de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, el Poder Judicial será representado por quien presida el Supremo Tribunal de Justicia y el Consejo del Poder Judicial, de conformidad con las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado.



Artículo 5.- Para los efectos de estas condiciones los conceptos que en ellas se mencionan tendrán la siguiente connotación:

I.- El Poder Judicial del Estado de Guanajuato como "El Poder Judicial";

II.- El Consejo del Poder Judicial del Estado de Guanajuato como "El Consejo";

III.- La Comisión Sustanciadora de los Conflictos Laborales entre el Poder Judicial del Estado y sus trabajadores, como "La Comisión";

IV.- La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios como "La Ley";

V.- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como "El ISSSTE";

VI.- El Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato como "El ISSEG";

VII.- La Ley Orgánica del Poder Judicial como "La Ley Orgánica";

VIII.- La Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato como "La Ley de Responsabilidades"; y

IX.- Las Condiciones Generales de Trabajo del Poder Judicial del Estado de Guanajuato como "Las Condiciones Generales".

Artículo 6.- "Las Condiciones Generales" rigen en todas las unidades jurisdiccionales, administrativas, instalaciones y oficinas de "El Poder Judicial", obligando por igual tanto a quienes detenten la titularidad, como a todo el personal del mismo.

Artículo 7.- Es personal de confianza en "El Poder Judicial":

I.- En los órganos jurisdiccionales y en sus órganos auxiliares: quienes funjan como titulares de la Secretaría General del Supremo Tribunal de Justicia del Estado, de las Secretarías de las Salas del propio Tribunal, de las jefaturas de Unidad de Causa y Gestión en los sistemas de oralidad familiar y penal, de las direcciones y supervisiones de las Centrales de Actuarios y Oficialías de partes comunes; así como las secretarías y los secretarios de los juzgados de partido y menores, las encargadas y los encargados de sala de los sistemas de oralidad penal, de oralidad mercantil, de adolescentes y de ejecución penal, y las actuarios y los actuarios.

II.- En las dependencias administrativas: quienes funjan como titulares de la Secretaría del Consejo del Poder Judicial, de las direcciones, coordinaciones y supervisiones de área, de las jefaturas de departamento y de las secretarías particulares de la Presidencia y del Consejo, así como las secretarías y los secretarios técnicos del propio Consejo, las visitadoras y los visitadores, y las encargadas y los encargados de vigilar las instalaciones, áreas o locales en que se ubiquen los órganos y dependencias del

Poder Judicial;

III.- Quienes funjan como titulares de la Dirección del Centro Estatal de Justicia Alternativa y de sus subdirecciones, así como las y los mediadores-conciliadores y especialistas técnicos en mediación; y

III.- Todos aquellos servidores y servidoras públicos que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, realicen dentro del Poder Judicial actividades de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos o valores, auditorías, adquisiciones, asesorías y en general todas aquellas que contienen atribuciones de representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando y quienes realicen actividades de apoyo administrativo directo de las y los servidores(as) públicos(as) superiores, mandos medios y homologados.

CAPÍTULO II DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 8.- Nombramiento es el documento que formaliza la relación de trabajo entre "El Poder Judicial" y la trabajadora o el trabajador. Su falta no afecta los derechos de éstos, siempre que acredite tal calidad con otro documento oficial que compruebe la prestación del servicio.

Adscripción es la determinación que hace "El Consejo" del área administrativa o del órgano jurisdiccional en que la trabajadora o el trabajador desempeñará sus actividades a consecuencia de la relación laboral.

Artículo 9.- Los nombramientos en "El Poder Judicial" serán expedidos, previo acuerdo de "El Consejo", por quien lo presida, de conformidad con lo dispuesto en "La Ley Orgánica".

Artículo 10.- Los nombramientos deberán contener:

- I.- Nombre completo del trabajador o la trabajadora;
- II.- Puesto;
- III.- El tipo de nombramiento;
- IV.- Lugar de prestación de los servicios;
- V.- Lugar y fecha en que se expide;
- VI.- Lugar de adscripción;
- VII.- Fecha del acuerdo de "El Consejo"; y
- VIII.- Fundamento legal del tipo de nombramiento.

Artículo 11.- Los nombramientos regularmente deberán expedirse por periodos mayores a quince días y comenzarán a surtir sus efectos preferentemente los días primero y dieciséis de cada mes. Cuando por necesidades del servicio o por circunstancias especiales deban expedirse nombramientos por menos de quince días para cubrir vacantes temporales, "El Consejo" los otorgará preferentemente a las y los servidores públicos que ocupen una categoría inmediata inferior a aquella que debe ser cubierta interinamente.

Artículo 12.- El nombramiento es definitivo cuando se expida a favor de una trabajadora o un trabajador

que, cumpliendo los requisitos necesarios para ello, deba ocupar una plaza de base que haya quedado vacante por cualquiera de las causas señaladas en "Las Condiciones Generales".

El nombramiento es interino, cuando se expida al personal que suple licencias sin goce de sueldo, licencias con goce de sueldo, licencias médicas y vacaciones o cuando "El Consejo" decida otorgarlo hasta por seis meses.

Artículo 13.- Las vacantes definitivas, interinas y las plazas de nueva creación se cubrirán atendiendo a lo dispuesto en el presente capítulo.

Artículo 14.- Se considerarán vacantes definitivas aquellas plazas que queden sin titular por: readscripción, renuncia, destitución, jubilación, muerte o cualquier otra causa análoga.

Se consideran plazas de nueva creación, las que habiendo sido debidamente justificadas en su necesidad y función se incluyan en el presupuesto anual de egresos de "El Poder Judicial" o hayan sido creadas mediante movimientos compensados.

Artículo 15.- Para la ocupación de vacantes definitivas o plazas de nueva creación la expedición de nombramientos deberá apegarse a las normas que rigen la carrera judicial, al escalafón de puestos o al Tabulador General de Sueldos del Poder Judicial, según corresponda.

Artículo 16.- Para ingresar, el personal interesado deberá cubrir los requisitos siguientes:

I.- Ser mayor de 18 años;

II.- Estar en plenas facultades físicas y mentales para desempeñar el puesto;

III.- Cubrir requisitos de escolaridad correspondiente, aptitudes y habilidades que se estipulan en la "Ley Orgánica", para cada puesto de la carrera judicial;

IV.- Someterse a los exámenes de admisión que determine "El Consejo" y en su caso a las reglas de la carrera judicial; y

V.- Entregar en la Dirección de Administración la documentación siguiente:

- A) Solicitud de empleo;
- B) Currículum vitae (profesionista);
- C) Copia del acta de nacimiento;
- D) Copia del título profesional (profesionista);
- E) Copia de la cédula profesional (profesionista);
- F) Copia del certificado total de los estudios requeridos para el cargo (profesionista);
- G) Examen médico con vigencia de treinta días antes del ingreso;

- H) Carta de no antecedentes penales;
- I) 3 fotografías tamaño infantil a color;
- J) 2 cartas de recomendación, una de su último empleo, en su caso;
- K) Llenar la cédula de aseguramiento y designación de beneficiarios del ISSEG, anexando copias simples de las actas de nacimiento de sus beneficiarios(as) y en su caso, copia del acta de matrimonio, así como copia de la credencial de elector;
- L) Copia de la Clave Única de Registro de Población (CURP); y
- M) Copia del alta en el Registro Federal de Contribuyentes.

Queda estrictamente prohibido solicitar exámenes de ingravidez o del Virus de Inmunodeficiencia Adquirida (VIH), o de cualquier otro requisito que implique discriminación o quebrantamiento al principio de igualdad.

Artículo 17.- Al inicio de la relación laboral, "El Poder Judicial" está obligado a dar de alta a su personal ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y ante el Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato, vigilando la vigencia de los derechos y la no interrupción de los mismos, así como el acceso a los servicios que tales instituciones proporciona a las trabajadoras y los trabajadores afiliados, en tanto subsista la relación laboral.



CAPÍTULO III DE LA MODIFICACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 18.- Cuando "Las Condiciones Generales" se modifiquen y el personal se encuentre en desacuerdo, esto no traerá como consecuencia la suspensión de dichas modificaciones, en atención al carácter de interés público de los servicios; pero el personal podrá acudir ante "La Comisión" para que el Pleno del Supremo Tribunal de Justicia del Estado resuelva en definitiva.

CAPÍTULO IV DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 19.- Son causas de suspensión temporal de la relación laboral y de pago del salario, sin responsabilidad para "El Poder Judicial" las siguientes:

- I.- La prisión preventiva de la o del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, o el arresto impuesto por autoridad jurisdiccional o administrativa;
- II.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el párrafo cuarto del artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución.
- III.- La designación de la o el trabajador como representante ante organismos estatales cuyas funciones y naturaleza exigen la suspensión de los efectos del nombramiento.

IV.- Cuando la o el trabajador incurra en infracción a los supuestos establecidos en los artículos 213 y 214 de "La Ley Orgánica" que den lugar a una sanción administrativa conforme a la disposición del numeral 216 de la misma Ley.

Si la trabajadora o el trabajador contrae, con motivo de su actividad laboral, enfermedad contagiosa grave que ponga en peligro la salud del personal o la del público que atiende, sólo se suspenderá temporalmente la relación laboral sin responsabilidad para "El Poder Judicial"; sin que ello signifique que deje de recibir el salario y la atención médica a la que en su caso tuviere derecho.

Si dicha enfermedad la contrajere la trabajadora o el trabajador por razón distinta a su actividad laboral o ya la tuviere a su ingreso al "Poder Judicial", la suspensión temporal de la relación laboral será sin responsabilidad para el "Poder Judicial" y no se le cubrirá salario alguno, sin que esto implique que la trabajadora o el trabajador deje de recibir la atención médica a la que en su caso tuviere derecho.

La suspensión temporal de la relación laboral y, en su caso, del pago de salario, concluirá una vez que se acredite la cesación de la causa ante "El Consejo".



CAPÍTULO V DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 20.- Son causas de terminación de la relación laboral, sin responsabilidad para "El Poder Judicial" las siguientes:

I.- Por escrito de renuncia debidamente presentado ante "El Consejo", con quince días de anticipación a la fecha de renuncia; si la trabajadora o el trabajador no recibe la aceptación de su renuncia en el tiempo de 15 días hábiles, podrá abandonar su puesto sin responsabilidad.

La aceptación de la renuncia no implica la liberación de entrega del puesto a su sucesor y, en caso de manejo de fondos o valores, la entrega implicará la presentación de un estado de cuenta durante el tiempo de la entrega, que no podrá exceder de 30 días. Quien renuncie disfrutará de las prestaciones laborales;

II.- Por conclusión del término de nombramiento provisional;

III.- Por muerte de la trabajadora o del trabajador.

IV.- Por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta de la trabajadora o del trabajador, tenida o adquirida con posterioridad a la expedición del nombramiento que haga imposible la prestación del servicio, previo dictamen expedido por la institución médica que determine "El Consejo".

V.- Por resolución judicial.

VI.- Por rescisión consistente en despido justificado, cuando concurra cualesquiera de las siguientes causas la trabajadora o el trabajador:

- A) Incurrir en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos con sus superiores jerárquicos, compañeras y compañeros o en contra de sus familiares, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- B) Faltar a sus labores por más de tres días en un periodo de treinta días sin causa justificada;
- C) Destruir intencionalmente edificios, mobiliario, equipo de cómputo y demás objetos relacionados con el trabajo o por ocasionar la misma destrucción por imprudencia o negligencia graves;
- D) Cometer actos inmorales durante el trabajo;
- E) Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de las oficinas donde presten sus servicios, o de las personas que ahí se encuentren;
- F) Revelar asuntos confidenciales o reservados de los que tuviera conocimiento por motivo de trabajo;
- G) Desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores;
- H) Quedar sujeto a prisión por sentencia ejecutoriada;
- I) Ingerir bebidas alcohólicas o intoxicarse con psicotrópicos o enervantes durante las horas de trabajo o concurrir al centro del trabajo a desempeñar sus tareas o funciones bajo los efectos de las sustancias antes mencionadas;
- J) Incurrir en engaños o presentar certificados falsos sobre su competencia;
- K) Dar malos tratos al público que tenga obligación de atender, incurrir en descortesía reiterada y notoria, retardar intencionalmente o por negligencia grave los trámites a su cargo;
- L) Negarse a adoptar las medidas preventivas o a seguir procedimientos indicados para evitar riesgos profesionales;
- M) Proporcionar informes falsos sobre sus habilidades, capacidades o competencia para obtener o mantenerse en un empleo, cargo o comisión dentro de "El Poder Judicial"; y



N) Por cualquier otra causa análoga a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 21.- Cuando se rescinda la relación laboral "El Poder Judicial", deberá dar aviso por escrito a la trabajadora o al trabajador, expresando en él la causa o causas de la misma.

Artículo 22.- Cuando la trabajadora o el trabajador incurra en alguna de las causas a que se refiere la fracción VI del artículo 20 de las presentes "Condiciones Generales", su superior inmediato procederá a levantar un acta administrativa en la que con toda precisión se asentarán los hechos, así como la constancia de haberse citado al trabajador o trabajadora, si está presente se asentará su declaración, si la emitiere; si estuviera ausente se hará así constar; también se asentaran las declaraciones de los testigos que se propongan.

El acta se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto una copia, en su caso, al trabajador o trabajadora. En caso de negativa a firmar, esta circunstancia se hará constar por quien levante el acta.

Con el acta a que se refiere este artículo, la o el superior inmediato del trabajador o trabajadora, deberá dar cuenta al Consejo del Poder Judicial para que este órgano actúe conforme a sus atribuciones.

Artículo 23.- Son causa de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para la trabajadora o el trabajador, las siguientes:

I.- Si se paga un salario inferior al pactado;

II.- Por no recibir su salario oportunamente o en el lugar convenido o acostumbrado; y

III.- Si es víctima de malos tratos o de faltas de probidad que redunden en su perjuicio por parte de sus superiores.

Artículo 24.- Las consecuencias jurídicas derivadas de las presentes "Condiciones Generales" se aplicarán independientemente de la responsabilidad administrativa, civil, penal o laboral en que se incurra, de acuerdo a las leyes de la materia.

CAPÍTULO VI DE LA LIQUIDACIÓN

Artículo 25.- La liquidación es una consecuencia de la terminación de la relación laboral y consiste en el pago de las prestaciones económicas que determinen las normas aplicables en cada caso o de común acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO VII DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 26.- Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el personal está a disposición de "El Poder Judicial", para prestar sus servicios de conformidad con lo estipulado por "La Ley" y "Las Condiciones Generales".

Artículo 27.- La duración de la jornada máxima diurna será de 8 horas.

Artículo 28.- El horario de trabajo se fijará por "El Consejo", y será de las 9:00 a las 15:00 horas para atención al público, de lunes a viernes. Sin menoscabo de la obligación de extender la jornada a las ocho horas si es necesario y de laborar horas extraordinarias que su superior determine en términos de ley.

El personal que tenga a su cargo las áreas de intendencia, deberá iniciar sus labores con anterioridad al personal operativo de cada unidad, cumpliendo el horario asignado por "El Consejo" atendiendo a la naturaleza del servicio.

Artículo 29.- El personal deberá registrar siempre su asistencia a las labores, tanto a la entrada como a la salida en el sistema determinado por "El Consejo".

La omisión injustificada del registro de asistencia a la entrada o a la salida, se considerará falta de asistencia.

La justificación de la omisión del registro corresponde ser acreditada por quien haya incurrido en ella, lo cual deberá realizar dentro de los cinco días siguientes a aquél en el que se hubiera actualizado dicha omisión.

Artículo 30.- El personal deberá registrar su entrada al servicio dentro de los quince minutos siguientes a la hora señalada como inicio de la jornada, sin hacerse acreedores a sanción alguna.

El registro de asistencia entre los dieciséis y los veinte minutos siguientes a la hora de inicio de la jornada se considerará retardo, por cada tres retardos en un periodo de treinta días se computarán como una falta injustificada.

Artículo 31.- Salvo en los casos previamente autorizados por escrito o cuando exista causa justificada acreditada o acreditable posteriormente, el personal no tendrá derecho al pago del salario correspondiente al día en que se presente pasados veinte minutos de la hora señalada para su entrada.

Artículo 32.- El personal deberá permanecer en su lugar de trabajo hasta que concluya su jornada ordinaria. Para salir del trabajo con anterioridad a la conclusión de la jornada, se requerirá de autorización escrita del superior inmediato.

La salida sin autorización será considerada violación a las "Condiciones Generales" o abandono de labores, según sea el caso.

Artículo 33.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada máxima, este trabajo será considerado extraordinario para el personal de base, siempre y cuando existan los siguientes elementos:

I.- Autorización del superior inmediato;

II.- Justificación por escrito de la necesidad del tiempo extraordinario;

III.- Que la trabajadora o el trabajador hayan laborado al menos una hora completa después de la jornada máxima de trabajo. Las fracciones de horas extraordinarias, se acumularán siempre y cuando laboren tiempo extraordinario más de un día a la semana.

Sólo se pagará tiempo extraordinario al personal de confianza, cuando lo autorice "El Consejo" y, en su caso, éste se computará de acuerdo al salario que perciba la trabajadora o el trabajador.

Artículo 34.- Cuando se requiera que una trabajadora o trabajador labore en días inhábiles o de descanso obligatorio, deberá existir acuerdo previo de su superior. "El Poder Judicial" pagará éstos conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, con excepción de las guardias que determine "El Consejo".

Artículo 35.- Serán días de descanso:

I.- Los que señale la Ley Federal del Trabajo;

II.- Los que señale el calendario oficial;

III.- Los que acuerde el Consejo del Poder Judicial; y

IV.- El día del cumpleaños de la trabajadora o del trabajador; para el caso de que este día sea inhábil, se le otorgará el día hábil próximo de trabajo.

CAPÍTULO VIII DEL SALARIO

Artículo 36.- Sueldo o salario es la retribución que "El Poder Judicial" paga a su personal a cambio de sus servicios de acuerdo con el puesto que tenga asignado, de conformidad con el tabulador de sueldos.

Artículo 37.- Para trabajo igual, desempeñado en puestos tabulares iguales, jornadas y condiciones de trabajo también iguales, deberá corresponder el mismo salario, sin que pueda ser modificado por razones de sexo u otra circunstancia.

Artículo 38.- Para el pago de los salarios se observarán las siguientes normas:

A) Se hará quincenalmente;

B) Será en cheque nominativo o por tarjeta bancaria de pago por nómina; y

- C) Deberá efectuarse dentro de las horas de trabajo y en el lugar en el que se preste el servicio. En el caso de que el pago sea por tarjeta bancaria, "El Poder Judicial" depositará el equivalente al sueldo que le corresponda, según el convenio firmado con la institución bancaria que el personal decida.

Artículo 39.- El sueldo se fijará por cuota diaria, el personal recibirá mediante dispersión electrónica su recibo de nómina para su consulta e impresión, con la información correspondiente a percepciones y descuentos. Cualquier reclamación por faltantes en el pago deberá hacerse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de pago ante la Dirección de Administración, la que procederá a formular las aclaraciones o las devoluciones que correspondan.

Artículo 40.- Es nula la cesión de los salarios que se haga a favor de terceras personas.

Artículo 41.- Los salarios del personal no podrán ser embargados, salvo en los casos decretados por la autoridad competente.

Artículo 42.- Sólo podrán hacerse descuentos, retenciones o deducciones al salario del personal, en los siguientes casos

- I.- Por adeudos al Estado en los términos de la fracción I del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo;
- II.- Por faltas injustificadas al trabajo o por acumular tres retardos en un periodo de treinta días;
- III.- Por sanciones señaladas en el artículo 216 de la "Ley Orgánica".
- IV.- Por adeudos de préstamos otorgados por "El ISSEG" y empresas autorizadas previamente por el trabajador o trabajadora que tengan convenio de colaboración para descuentos vía nómina, sin que excedan el límite permitido por la ley; y
- V.- Por pagos ordenados por la autoridad competente.

Artículo 43.- El personal que hubiese laborado el año respectivo completo, tendrá derecho al pago de una gratificación anual (aguinaldo) anual de conformidad con los acuerdos correspondientes. La misma se pagará proporcionalmente en caso de que la trabajadora o el trabajador haya laborado sólo una parte del año.

También tendrá derecho el personal, en los mismos términos señalados en el párrafo anterior, al pago de la prestación del Día del Poder Judicial, siempre y cuando haya estado vigente la relación laboral el día 14 de septiembre del año correspondiente, y al pago de cinco días de salario por concepto de ajuste anual.

Artículo 44.- Para el pago de prestaciones e indemnizaciones se tomará el salario integrado que perciba la trabajadora o el trabajador en la fecha en que se genere el derecho a obtenerlas.

CAPÍTULO IX
DE LAS OBLIGACIONES DEL PODER JUDICIAL

Artículo 45.- Son obligaciones de "El Poder Judicial":

I.- Cubrir al personal sus salarios, prestaciones e indemnizaciones en los términos que establece "La Ley", "Las Condiciones Generales" y demás disposiciones legales;

II.- Proporcionar al personal capacitación en los términos de las presentes "Condiciones Generales" y de "La Ley", preferentemente en instalaciones cercanas al lugar de trabajo o en forma telepresencial o vía internet (Streaming);

III.- Preferir en igualdad de condiciones para el ingreso y promociones, a quienes satisfagan los requisitos señalados en las presentes "Condiciones Generales" y, en su caso, en los catálogos de puestos y manuales inherentes al desempeño de la función de que se trate, considerando para ocupar puestos de ascenso al personal con antigüedad en la institución y que cumpla el perfil requerido; y para personal de carrera judicial lo establecido en el título segundo de "La Ley Orgánica";

IV.- Proporcionar oportunamente al personal los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo o servicio convenido;

V.- Conceder licencias con o sin goce de sueldo y permisos económicos, en los términos de "La Ley Orgánica" y "Las Condiciones Generales";

VI.- Reinstalar al personal en las plazas de las cuales hubieren sido separados y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado; o por revocación de una destitución injustificada;

VII.- Efectuar los descuentos, retenciones y deducciones al salario, en los términos de "La Ley" y de "Las Condiciones Generales";

VIII.- Pagar al personal, la prima de antigüedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 de "La Ley";

IX.- Expedir una identificación debidamente autorizada que acredite al personal como trabajador o trabajadora de "El Poder Judicial";

X.- Preservar los derechos laborales del personal; y

XI.- Las demás obligaciones que le impongan las leyes, reglamentos u otras disposiciones legales.

Artículo 46.- Son facultades del Poder Judicial las siguientes:

- I.- Nombrar y remover libremente a personal interino para cubrir vacantes temporales que no excedan de seis meses;
- II.- Imponer las sanciones que procedan al personal que incurra en las faltas previstas por las normas aplicables;
- III.- Las demás que le confieran las leyes, reglamentos u otras disposiciones legales.

CAPÍTULO X DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL PERSONAL

Artículo 47.- Son derechos del personal:

- I.- Percibir un salario por periodos no mayores de quince días;
- II.- Desempeñar las funciones propias de su puesto;
- III.- Disfrutar de asistencia médica para sí y para sus familiares, por los motivos, condiciones y términos convenidos por "El Poder Judicial" con "El ISSSTE";
- IV.- Recibir en igualdad de condiciones, la oportunidad de ser promovido a plazas o puestos de categoría superior, previos los procedimientos de selección relativos a la carrera judicial o administrativa;
- V.- Que se le expida una identificación que lo acredite como servidor público del Poder Judicial;
- VI.- Disfrutar de los descansos y vacaciones en los términos señalados en "La Ley" y en las "Condiciones Generales";
- VII.- Obtener licencias con o sin goce de sueldo, de conformidad con lo establecido por "La Ley", la "Ley Orgánica" y "Las Condiciones Generales";
- VIII.- Recibir del Poder Judicial los apoyos necesarios para instruirse y capacitarse para desempeñar eficientemente sus labores, o para ocupar puestos superiores; y
- IX.- Recibir un trato respetuoso por quienes comparte la relación laboral, dentro y fuera de su área de trabajo.

Artículo 48.- Son obligaciones del personal, además de las contenidas en "La Ley Orgánica", las siguientes:

- I.- Desempeñar sus labores con la acuciosidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección e instrucciones de sus superiores jerárquicos y a las leyes y reglamentos respectivos;
- II.- Observar buena conducta durante el servicio;
- III.- Dar trato diligente, cortés y respetuoso a sus superiores jerárquicos, compañeros y compañeras y público en general;
- IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento, con motivo de su trabajo, dentro y fuera del horario laboral;
- V.- Mantener en buen estado los instrumentos y útiles que se les proporcionen para el desempeño del trabajo encomendado, no siendo responsables por el deterioro causado por el uso normal o mala calidad en los mismos;
- VI.- Presentarse con puntualidad a sus labores y cumplir con la jornada de trabajo;
- VII.- Atender con prontitud, cortesía y amabilidad al público, superiores jerárquicos, compañeros y compañeras y personas subordinadas, absteniéndose de actos que menoscaben los principios de autoridad, disciplina y respeto;
- VIII.- Asistir a los cursos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.
- IX.- 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 caso de enfermedad, entregar la incapacidad oficial correspondiente como único justificante de la inasistencia.
- X.- Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia y valores, que con motivo del trabajo que desempeñen estén bajo su administración, guarda o custodia;
- XI.- Informar con oportunidad a sus superiores de cualquier irregularidad del servicio del que se tenga conocimiento;
- XII.- Pagar los daños que se causen a los bienes de "El Poder Judicial", cuando resulten por hechos imputables a ellos, por mala fe, dolo o negligencia;
- XIII.- Entregar con toda oportunidad los expedientes, documentos, valores o bienes, cuya atención, administración o guarda estén a su cargo, en caso de cese, renuncia o cambio de adscripción, lo que se deberá asentar en el acta correspondiente.
- XIV.- Presentar aviso de reincorporación a "El Consejo" con un mínimo de quince días de anticipación al

vencimiento de cualquier tipo de licencia que esté disfrutando;

XV.- Portar visiblemente cuando se encuentre en cualquiera de las áreas del Poder Judicial, la identificación como servidor público que le hubiere proporcionado "El Consejo"; y

XVI.- Las demás que señalen las leyes, reglamentos u otras disposiciones legales.

Artículo 49.- Queda prohibido al personal:

I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros y compañeras de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares donde desempeña su trabajo;

II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de "El Consejo";

III.- Sustraer indebidamente útiles de trabajo, material de oficina y de equipo al servicio de "El Poder Judicial";

IV.- Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o de intoxicación por algún psicotrópico o enervante;

V.- Hacer propaganda, colectas, ventas o rifas de cualquier índole en el lugar de trabajo;

VI.- Usar los útiles y herramientas suministradas para el trabajo, con objeto distinto a aquel a que están destinados;

VII.- Portar armas durante las horas de labores;

VIII.- Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos y de las instalaciones y equipo de trabajo;

IX.- Abandonar sus labores o suspenderlas injustificadamente, aun cuando la trabajadora o el trabajador permanezca en el edificio de trabajo;

X.- Alterar cualquier documento oficial;

XI.- Permitir que otras personas, sin autorización, manejen aparatos y vehículos que tengan asignados para el desempeño de sus labores;

XII.- Incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de sus superiores, personal subordinado o compañeras y compañeros, contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;

XIII.- Ejecutar actos inmorales en el centro de trabajo;

XIV.- Solicitar o aceptar del público gratificaciones y obsequios para dar preferencia en el despacho de los asuntos o por no obstaculizarlos;

XV.- Introducirse en el centro de trabajo después de las horas de labores, si no cuenta con la autorización de su superior inmediato;

XVI.- Usar fuera de los fines o tiempos de labores los vehículos del "El Poder Judicial", que hayan sido proporcionados al personal como instrumentos de trabajo, salvo previa autorización; y

XVII.- Causar daño o destruir intencionalmente edificios, obras o instalaciones, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo o demás objetos al servicio de "El Poder Judicial".

CAPÍTULO XI DE LAS LICENCIAS, PERMISOS Y DESCANSOS

Artículo 50.- En tanto dure la relación de trabajo, el personal tendrá derecho a solicitar y disfrutar de las licencias, permisos y vacaciones establecidas en "La Ley Orgánica" y en las presentes "Condiciones Generales", salvo las excepciones establecidas en las mismas.

Artículo 51.- El personal podrá disfrutar de dos clases de licencias:

- A) Con goce de sueldo;
- B) Sin goce de sueldo.

Artículo 52.- El personal deberá tramitar la solicitud de licencia, con o sin goce de sueldo, ante "El Consejo", por escrito con visto bueno de su superior inmediato y con quince días de anticipación a la fecha en que se pretenda disfrutarla, salvo casos de comprobada urgencia.

Las licencias sin goce de sueldo se podrán conceder en los siguientes casos:

I.- Para desempeñar cargos de elección popular, durante el tiempo en que dure el cargo y hasta por 30 días después de concluida su gestión;

II.- Para desempeñar puestos de confianza en cualquiera de las dependencias de la administración pública estatal;

III.- Por razones de carácter particular del trabajador o trabajadora, siempre y cuando quien lo solicite tenga más de un año en el servicio.

Se podrá otorgar otra licencia sin goce de sueldo cuando la persona solicitante vuelva a cumplir otro año

de servicio después de haber gozado de la licencia anterior.

La solicitud de prórroga de licencia que presente el o la trabajadora sólo podrá aprobarse por una sola vez, siempre que "El Consejo" lo estime procedente y cuando la suma del tiempo concedido en la licencia original y en su prórroga no exceda de seis meses.

Las licencias sin goce de sueldo para el personal de "El Poder Judicial" deberán apegarse a lo establecido en el Título Tercero, capítulo primero de la "Ley Orgánica".

Artículo 53.- Las licencias con goce de sueldo se podrán conceder en los siguientes casos:

I.- Por licencias médicas en los términos que señala "El ISSSTE"; y licencias por cuidados maternos, que se acumularán a las anteriores para efecto de cómputo y aplicación del artículo 75 de "La Ley".

II.- Para efectuar los trámites de pensión o jubilación ante "El ISSEG", por dos meses, por una sola vez y previa renuncia a la plaza, fechada el día del vencimiento de la licencia.

III.- Licencia con goce de sueldo por cinco días hábiles continuos, cuando contraiga matrimonio y tenga como mínimo un año prestando servicios;

IV.- A los padres trabajadores de "El Poder Judicial" por el nacimiento de algún hijo o hija, que deberán comenzar el día del alumbramiento o el posterior a éste y será por cinco días hábiles continuos.

V.- Por la adopción de un hijo o hija, la trabajadora o el trabajador adoptante tendrá derecho a una licencia de hasta cinco días hábiles continuos.

VI.- Por pérdida del producto durante el estado de gestación, la cual será de quince días hábiles continuos. Si la muerte ocurriera dentro de los cinco días posteriores al nacimiento, el padre trabajador tendrá derecho a licencia por cinco días hábiles continuos.

VII.- Por enfermedad o accidente que ponga en grave peligro la vida, o que cause la muerte de sus descendientes o cónyuge o persona con la que hacía vida marital. En el primer supuesto será de hasta quince días hábiles continuos, en el segundo supuesto será de hasta cinco días hábiles continuos.

Artículo 54.- El período de licencia con goce de sueldo a que se refiere la fracción IV del artículo 53, podrá ser ampliado a quince días hábiles en los siguientes casos:

I.- Por el nacimiento de una hija o hijo que derive de un parto prematuro;

II.- Por presentar problemas de discapacidad al nacer; y

III.- Por parto múltiple.

Artículo 55.- El personal que solicite licencia deberá disfrutarla a partir de la fecha en que se le conceda.

Artículo 56.- Las licencias sin goce de sueldo concedidas al personal serán con carácter de irrenunciables, salvo cuando no se haya designado quien sustituya la vacante.

Artículo 57.- El personal que solicite prórroga de licencia, deberá presentarla a "El Consejo", con quince días de anticipación a la fecha de vencimiento de la previamente concedida, salvo casos de comprobada urgencia.

Artículo 58.- El cómputo del tiempo de servicios efectivos prestados se interrumpirá cuando la trabajadora o el trabajador se encuentre con licencia sin goce de sueldo; y será reanudado cuando reingrese nuevamente a sus labores, al término de la misma.

Artículo 59.- Se entenderá por permiso económico aquel que se conceda a la persona solicitante con goce de sueldo. Estos permisos económicos podrán concederse para:

I.- Atender asuntos particulares que así lo requieran, y previa justificación, lo cual se deberá solicitar a "El Consejo" con quince días de anticipación, salvo casos de comprobada urgencia. Estos podrán ser hasta por tres días en un año de labores;

II.- Cuando falleciere su cónyuge o la persona con quien haya hecho vida conyugal o bien sus progenitores, hijos(as) o hermanos(as) por tres días hábiles, pudiéndose prorrogar este permiso a criterio de "El Consejo" en razón de la distancia entre el lugar de fallecimiento y el del centro de trabajo.

III.- Cuando se soliciten permisos extraordinarios para atender a sus hijas o hijos enfermos, con la debida constancia médica oficial de la institución que determine "El Consejo".

No podrá otorgarse permiso que coincida, antes o después de un periodo vacacional, o de una licencia sin goce de sueldo, salvo casos especiales, a juicio de "El Consejo".

Artículo 60.- Las mujeres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- Durante el período de embarazo, a no realizar trabajos que exijan esfuerzos que signifiquen un peligro para su salud o la del producto de la gestación;

II.- Disfrutar de un descanso con goce de salario íntegro por noventa días a partir de la fecha que determine la licencia médica expedida por el ISSSTE, sin que afecte el derecho a que se refiere el artículo 61 de estas "Condiciones Generales";

III.- Durante el periodo de lactancia y dentro de la jornada laboral, podrán utilizar una hora por día para amamantar o extraer la leche materna. Dicha hora se podrá tomar completa o fraccionada, según las

necesidades de la madre o del bebé; y

IV.- Regresar al puesto que desempeñaban, luego de haber disfrutado del periodo de descanso a que se refiere la fracción II de este artículo, computándose en su antigüedad los periodos de descanso que por razón de embarazo se le hayan otorgado.

CAPÍTULO XII DE LAS VACACIONES

Artículo 61.- Por cada seis meses consecutivos de servicio, el personal tendrá derecho a un periodo de vacaciones de quince días continuos. El personal de nuevo ingreso que aún no reúna los 6 meses de servicio al momento de presentarse el periodo vacacional correspondiente, y al personal que haya interrumpido el servicio por más de diez días, se le concederá la parte proporcional de vacaciones.

Artículo 62.- El personal al servicio de "El Poder Judicial" deberá hacer uso de sus vacaciones precisamente en la fecha en que les corresponda de acuerdo al rol formulado por "El Consejo".

Artículo 63.- El personal tendrá derecho al pago de una prima vacacional equivalente a cinco días de salario por cada periodo de vacaciones o su proporción de acuerdo al artículo 61 de estas "Condiciones Generales". Este pago se hará conforme al salario que perciba el personal en el puesto que esté ocupando al término de cada periodo que da derecho a vacaciones.

Artículo 64.- Las vacaciones no podrán substituirse con una remuneración.

Artículo 65.- Si la relación de trabajo se termina antes de que se cumplan seis meses de servicio, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho al pago de la parte proporcional que le corresponda por concepto de vacaciones.

Artículo 66.- Las vacaciones serán otorgadas conforme a las siguientes reglas:

- I. El personal que labore en los juzgados que determine "El Consejo", gozarán de los periodos vacacionales escalonadamente. El propio Consejo los establecerá. La solicitud de vacaciones deberá hacerse por escrito y esperar la autorización.
- II. El personal del Supremo Tribunal de Justicia, de los juzgados que determine "El Consejo", de las áreas administrativas y del Centro Estatal de Justicia Alternativa gozará de vacaciones en los periodos autorizados por "El Consejo".
- III. El personal que ha de permanecer laborando en las guardias establecidas durante las vacaciones será el que no tenga derecho a las correspondientes vacaciones o sólo a una proporción de las mismas. Cuando el personal que haga guardia tenga derecho a las vacaciones, podrá disfrutarlas en otros periodos.

El personal que se encuentre de licencia médica durante el periodo vacacional, gozará de éste al término de dicha licencia.

CAPÍTULO XIII DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN Y PERMUTAS

Artículo 67.- "El Consejo" puede disponer los cambios de adscripción que estime convenientes por necesidad del servicio, éstos podrán ser temporales o definitivos; en ambos casos, el personal está obligado a aceptar la orden del cambio.

CAPÍTULO XIV DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 68.- Los riesgos profesionales, las enfermedades y accidentes no profesionales y en general, la seguridad social, se regirán por las disposiciones de las normas aplicables y en especial por lo que dispone este capítulo.

Artículo 69.- El personal que sufra enfermedades o accidentes no profesionales, tendrá derecho a que se le concedan licencias médicas en los términos que establece "la Ley". En este caso el personal está obligado a presentar en forma inmediata, ante su centro de trabajo el certificado de licencia médica expedido por "El ISSSTE".

Artículo 70.- En caso de riesgo o accidente de trabajo, el personal tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

- I. Asistencia médica, hospitalaria, quirúrgica y medicamentos de acuerdo a la ley de "El ISSSTE".
- II. Si el riesgo o accidente de trabajo trae como consecuencia una incapacidad temporal, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a una licencia médica con goce de sueldo, cuyo pago se hará desde el primer día de la incapacidad, en los términos a los que se deba sujetar "El ISSSTE", hasta que termine la misma, o bien que se declare la incapacidad permanente, parcial o total, estando obligado a presentar en forma inmediata, ante su centro de trabajo, el certificado de licencia médica expedido por el propio "ISSSTE", en el que se determine su vencimiento.

El personal percibirá sus salarios que correspondan hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho conforme al dictamen que emita al efecto el "ISSEG", con base al dictamen expedido por la institución que determine "El Consejo".

- III. Si el riesgo o accidente de trabajo trae como consecuencia una incapacidad permanente parcial, se pagará al trabajador/a una indemnización en términos de ley, según lo determine el "ISSEG".

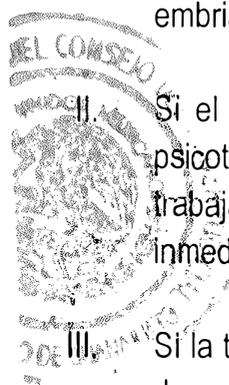
- IV. Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia una incapacidad permanente total, también el "ISSEG" pagará al trabajador/a una indemnización conforme a las disposiciones legales aplicables.
- V. Si el riesgo o accidente de trabajo trae como consecuencia la muerte de la o el servidor, se pagará a sus beneficiarios una indemnización de conformidad a lo establecido por el "ISSEG".

Una vez declarada la incapacidad permanente, parcial o total, "El ISSEG" pagará a la persona, la pensión a que tenga derecho, de acuerdo a lo previsto en "La Ley".

Artículo 71.- Para los efectos de este capítulo la incapacidad temporal y la permanente parcial o total, será declarada por la institución oficial que determine "El Consejo".

Artículo 72.- No se pagarán las prestaciones a que se refiere el artículo 70 de las presentes "Condiciones Generales", cuando el daño o lesión sobrevenga por alguna de las siguientes causas:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose la trabajadora o el trabajador bajo el influjo de sustancias embriagantes;



II. Si el accidente ocurre encontrándose la trabajadora o el trabajador bajo el influjo de algún psicotrópico o enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titular y que la trabajadora o el trabajador lo hubiera exhibido y hecho del conocimiento de su superior inmediato;

- III. Si la trabajadora o el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;

IV. Si la incapacidad o siniestro es resultado de una riña o intento de suicidio;

V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable la trabajadora o el trabajador; y

VI. Si el siniestro es resultado de un accidente de tránsito y la trabajadora o el trabajador hubiera tomado el vehículo sin autorización o careciendo de licencia vigente para conducir.

Artículo 73.- En los casos señalados en el artículo 70 se observarán las siguientes reglas:

I.- El personal tendrá derecho a las prestaciones que se consignan en este capítulo; y

II.- Si ocurre la muerte de la trabajadora o del trabajador, sus beneficiarios/as tendrán derecho al seguro de vida que establece la ley de "El ISSEG"; así como a una prestación denominada pago de marcha, para cubrir gastos de funeral, cuyo monto se deberá comprobar con las documentales

idóneas y mismo que podrá ser, en su caso, hasta el equivalente de tres meses del salario que hubiera percibido la trabajadora o el trabajador fallecido.

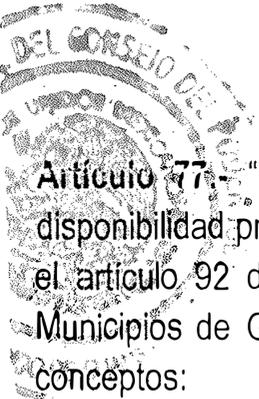
CAPÍTULO XV DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 74.- La capacitación es un derecho y una obligación de "El Poder Judicial" y su personal, con el propósito de brindar un servicio eficiente y de calidad.

Artículo 75.- La capacitación se impartirá por ramas de actividad, "El Consejo" tendrá a su cargo la carrera judicial, será encargado de la capacitación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 5º de "La Ley Orgánica".

Artículo 76.- El personal designado está obligado a asistir puntualmente a los cursos, en su caso presentar los exámenes y someterse a las evaluaciones que correspondan a cada uno de ellos. Serán realizados preferentemente durante los horarios y en los lugares de trabajo de los ocurrentes.

CAPÍTULO XVI DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS AL PERSONAL DE APOYO



Artículo 77.- "El Poder Judicial" previo acuerdo general de "El Consejo", tomando en cuenta la disponibilidad presupuestal, podrá otorgar estímulos y recompensas al personal de los niveles que marca el artículo 92 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato, que durante el año de ejercicio se distingan por algunos de los siguientes conceptos:

- I. Desempeño sobresaliente en las actividades encomendadas;
- II. Elaboración de trabajos, estudios, propuestas o iniciativas que aporten notorio beneficio para el mejoramiento de las tareas o actividades dentro de "El Poder Judicial";
- III. Trabajos, estudios o iniciativas sobresalientes en materia técnico jurídica;
- IV. Las demás que se consideren en la ley de premios estímulos y recompensas.

Artículo 78.- Corresponde a "El Consejo", emitir en su caso la convocatoria para el otorgamiento de estímulos y recompensas, fijando las bases, montos y procedimientos aplicables para tal efecto, de conformidad con lo establecido en la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato.

Artículo 79.- Los estímulos consistirán preferentemente en:

- I. Reconocimientos.
- II. El monto económico que las normas aplicables permitan, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 80.- El otorgamiento de estímulos o recompensas, según su naturaleza, podrán repercutir en la evaluación de factores escalafonarios de acuerdo al reglamento respectivo.

Artículo 81.- Ningún estímulo o recompensa puede excluir el otorgamiento de otro, cuando la trabajadora o el trabajador lo amerite.

Artículo 82.- Se podrán otorgar estímulos o recompensas al personal en base a su puntualidad, asistencia o eficiencia, de la que se agregará la constancia documental correspondiente al expediente del personal de quienes así lo ameriten.

CAPÍTULO XVII CONFLICTOS DE TRABAJO

Artículo 83.- Todos los conflictos que surjan entre "El Poder Judicial" y su personal se sustanciarán y resolverán teniendo como normas reguladoras "La Ley", "La Ley Orgánica", las presentes "Condiciones Generales", y la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO XVIII MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 84.- Las medidas disciplinarias son las sanciones que, debidamente fundadas, impone "El Consejo" a las y los servidores públicos que contravengan lo dispuesto en las presentes "Condiciones Generales", mediante el procedimiento disciplinario contemplado en "La Ley Orgánica".

TRANSITORIOS

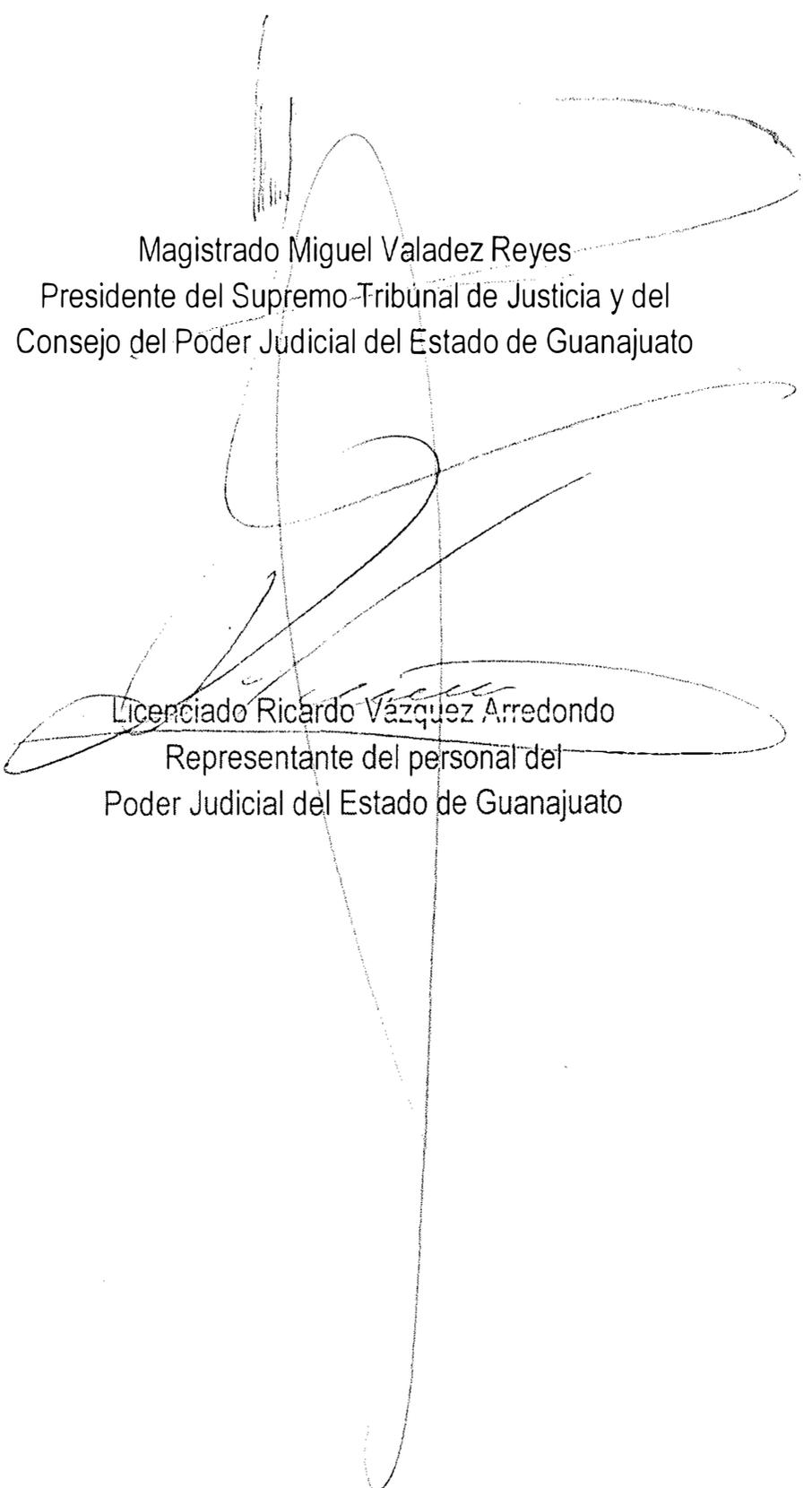
PRIMERO.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, entrarán en vigor al cuarto día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.

SEGUNDO. Estas Condiciones Generales derogan a las publicadas en fecha 27 veintisiete de abril de 1999 mil novecientos noventa y nueve en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.

TERCERO.- Las presentes Condiciones Generales se harán de conocimiento del Pleno del Supremo Tribunal de Justicia del Estado, por conducto de la Comisión Sustanciadora de conflictos

laborales del Poder Judicial, para su publicación.

Guanajuato, Guanajuato a 30 treinta de noviembre de 2017 dos mil diecisiete. "Año del Centenario de la Promulgación de las Constituciones Políticas de los Estados Unidos Mexicanos y el Estado de Guanajuato".



Magistrado Miguel Valadez Reyes
Presidente del Supremo Tribunal de Justicia y del
Consejo del Poder Judicial del Estado de Guanajuato

Licenciado Ricardo Vázquez Arredondo
Representante del personal del
Poder Judicial del Estado de Guanajuato