

Fracciones I, II, III, X, XI, XII, XIV, XVI, XX, XXII y XXVI del Artículo 56 del presente Reglamento.

Artículo 203.- Se aplicarán sanciones económicas a los trabajadores en los casos siguientes:

- I.- Un día de sueldo cuando acumule seis retardos injustificados durante el mes.
 - II.- El día de sueldo correspondiente a cada falta injustificada a las labores.
 - III.- Un día de descanso en el sueldo, cuando el trabajador se ausente de sus labores dentro de su jornada, sin el permiso correspondiente de su superior y sin causa justificada.
- Cuando las faltas injustificadas sean en forma consecutiva por más de tres días hábiles de labores, se levantará el acta por abandono de empleo, para los efectos conducentes.

Artículo 204.- Se aplicarán a los trabajadores suspensiones en sus empleos hasta por ocho días, sin el goce de los sueldos correspondientes, en los casos siguientes:

- I.- Las señaladas en el Artículo 36, Capítulo VII del Estatuto de los trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, en vigor.
- II.- La realización de “paros” o suspensión de labores en forma colectiva por los trabajadores con la finalidad de presionar al Gobierno para que les conceda prestaciones o actúe en la forma como ellos lo pretenden.
- III.- Por alguna de las causales señaladas en el Capítulo Decimoprimer del presente Reglamento.
- IV.- Por introducir en las dependencias, para consumo o comercio, bebidas alcohólicas, estupefacientes o psicotópicos.

Artículo 206.- Se podrá suspender también a los trabajadores en los casos previstos por el Capítulo Décimo del presente Reglamento.

Artículo 207.- Cuando la conducta del trabajador amerite la aplicación de dos o más de las sanciones señaladas en este Reglamento, el Titular podrá aplicar la que estime conducente pero la aplicación de una de ellas excluye las demás.

Cuando la causal de suspensión del trabajador amerite además la rescisión del contrato de trabajo, el Titular decidirá a su criterio cuál de las sanciones aplica, excluyendo la otra.

Si el acto realizado por el Trabajador constituye la comisión de un delito, el Titular levantará el acta correspondiente y consignará los hechos a la Autoridad Judicial competente, sin perjuicio de la aplicación de las medidas administrativas señaladas en este Reglamento.

II.- Por faltas injustificadas de asistencia a sus labores que no excedan de tres días en el término de un mes, sin perjuicio de las deducciones a sus salarios por los días no trabajados.

III.- Por la acumulación de tres extrañamientos consecutivos.

IV.- Por la violación de las fracciones IV y V del Artículo 34 del Estatuto en vigor.

V.- Por violaciones a las fracciones X, XI, XII del Artículo 55 y Fracciones I, II, III, X, XI, XII, XIV, XVI, XX, XXII y XXVI del Artículo 56 del presente Reglamento.

Artículo 203.- Se aplicarán sanciones económicas a los trabajadores en los casos siguientes:

- I.- Un día de sueldo cuando acumule seis retardos injustificados durante el mes.
 - II.- El día de sueldo correspondiente a cada falta injustificada a las labores.
 - III.- Un día de descanso en el sueldo, cuando el trabajador se ausente de sus labores dentro de su jornada, sin el permiso correspondiente de su superior y sin causa justificada.
- Cuando las faltas injustificadas sean en forma consecutiva por más de tres días hábiles de labores, se levantará el acta por abandono de empleo, para los efectos conducentes.

Artículo 204.- Se aplicarán a los trabajadores suspensiones en sus empleos hasta por ocho días, sin el goce de los sueldos correspondientes, en los casos siguientes:

- I.- Las señaladas en el Artículo 36, Capítulo VII del Estatuto de los trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, en vigor.
- II.- La realización de “paros” o suspensión de labores en forma colectiva por los trabajadores con la finalidad de presionar al Gobierno para que les conceda prestaciones o actúe en la forma como ellos lo pretenden.
- III.- Por alguna de las causales señaladas en el Capítulo Decimoprimer del presente Reglamento.
- IV.- Por introducir en las dependencias, para consumo o comercio, bebidas alcohólicas, estupefacientes o psicotópicos.

Artículo 206.- Se podrá suspender también a los trabajadores en los casos previstos por el Capítulo Décimo del presente Reglamento.

Artículo 207.- Cuando la conducta del trabajador amerite la aplicación de dos o más de las sanciones señaladas en este Reglamento, el Titular podrá aplicar la que estime conducente pero la aplicación de una de ellas excluye las demás.

Cuando la causal de suspensión del trabajador amerite además la rescisión del contrato de trabajo, el Titular decidirá a su criterio cuál de las sanciones aplica, excluyendo la otra.

Si el acto realizado por el Trabajador constituye la comisión de un delito, el Titular levantará el acta correspondiente y consignará los hechos a la Autoridad Judicial competente, sin perjuicio de la aplicación de las medidas administrativas señaladas en este Reglamento.



COMISIÓN DE
**AGUA POTABLE
ALCANTARILLADO
Y SANEAMIENTO**
DEL ESTADO DE GUERRERO

CAPITULO CUARTO.
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

CAPITULO DECIMO OCTAVO.
DE LAS INFRACCIONES, MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES.

**LEY DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS
DEL ESTADO DE GUERRERO NUMERO 248.**

CAPITULO CUARTO. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 41.- Son derechos de los trabajadores del Estado y Entidades Paraestatales:

- I.- Percibir sus salarios por períodos no mayores de quince días;
- II.- Tener acceso a disfrutar al igual que sus familiares, de los beneficios de la seguridad y servicios sociales, por los motivos, condiciones y términos establecidos en esta Ley o en las Leyes relativas;
- III.- Disfrutar de licencias o permisos para desempeñar una comisión accidental o permanente del Estado, de carácter sindical o por motivos particulares, siempre que se soliciten con la anticipación debida y que el número de trabajadores no sea tal que perjudique la buena marcha de la dependencia o entidad. Estas licencias o permisos podrán ser con goce o sin goce de sueldo, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y, se otorgarán en los términos previstos en las Condiciones Generales de Trabajo que se expidan conforme a la presente Ley, y
- IV.- Asociarse para la defensa de sus intereses, y los demás derivados de esta Ley.
- V.- Disfrutar de licencias y permisos por maternidad o paternidad a fin de fomentar la igualdad en las responsabilidades familiares, en los términos establecidos en los artículos 24 y 24 BIS de la presente Ley. (ADICIONADA P.O. 7 DE NOVIEMBRE DEL 2000)

ARTÍCULO 43.- Son obligaciones de los trabajadores del Estado:

- I.- Rendir la protesta de Ley al tomar posesión de su cargo, en los casos que así se determine;
- II.- Desempeñar sus labores con la eficacia, cuidado y aptitudes compatibles con su condición, edad y salud, sujetándose a la dirección de sus superiores y a las leyes reglamentarias respectivas;
- III.- Observar buena conducta durante el servicio;
- IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento, con motivo de su trabajo;
- V.- Mantener en buen estado los instrumentos y útiles que se le proporcionen para el desempeño del trabajo encomendado, no siendo responsable por el deterioro causado por el uso normal o mala calidad de los mismos;
- VI.- Presentarse con puntualidad a sus labores;
- VII.- Atender con prontitud, cortesía y amabilidad al público, así como dar atención diligente en los asuntos que éste le requiera;
- VIII.- Abstenerse de hacer propaganda de cualquier clase en los lugares de trabajo;
- IX.- Abstenerse de hacer colectas de cualquier índole en los establecimientos de trabajo;
- X.- Evitar hacer actos de comercio en los lugares de trabajo en forma habitual o eventual;
- XI.- Trabajar tiempo extraordinario cuando se requiera, en los términos de la Ley, y XII.- Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que fijen las dependencias para mejorar su preparación y eficacia.

ARTÍCULO 47.- El nombramiento deja de surtir efectos:

- I.- Por renuncia debidamente aceptada por escrito. Si el trabajador no recibe la aceptación de su renuncia en el término de quince días hábiles, podrá abandonar su puesto sin responsabilidad. La aceptación de su renuncia no implica la liberación de la obligación de entregar el puesto a su sucesor y en casos 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 treinta días, el trabajador disfrutará de todas y cada una de sus prestaciones;

- II.- Por conclusión del término del nombramiento o de la obra;
 - III.- Por muerte del trabajador;
 - IV.- Por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, adquiridas con posterioridad a la expedición del nombramiento que haga imposible la prestación del servicio.
 - V.- Por resolución jurisdiccional;
 - VI.- Por rescisión consistente en despido justificado cuando concurra cualquiera de las siguientes causas:
 - a).- Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos con sus jefes. Si incurriere en las mismas faltas y actos contra sus compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación del trabajo;
 - b).- Cuando faltare a sus labores por más de tres días en un período de treinta, sin causa justificada;
 - c).- Por abandonar el empleo injustificadamente;
 - d).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
 - e).- Por revelar asuntos secretos de los que tuviere conocimiento con motivo del trabajo; f).- Por destruir intencionalmente, obras, maquinaria, edificios, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; por ocasionar la misma destrucción por imprudencia o negligencia graves;
 - g).- Por comprometer con su imprudencia, descuido, o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios, o de las personas que allí se encuentren; h).- Por no obedecer, injustificadamente, las órdenes que reciba de sus superiores;
 - i).- Por ingerir bebidas alcohólicas o intoxicantes con enervantes durante las horas de trabajo, y de igual manera, asistir a las labores bajo tales efectos;
 - j).- Por falta de cumplimiento a las condiciones de trabajo;
 - k).- Por prisión impuesta en sentencia ejecutoriada;
 - l).- Cuando el trabajador incurra en engaños o presente certificados falsos sobre su competencia;
 - m).- Por malos tratos al público que tenga obligación de atender, descortesías reiteradas y notorias o por retardar intencionalmente o por negligencia grave los trámites a su cargo; n).- Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas a seguir los procedimientos indicados para evitar riesgos profesionales; y
 - ñ).- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere.
- REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE REGIRAN PARA LOS TRABAJADORES DE LOS TRES PODERES DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE GUERRERO Y DE LOS ORGANISMOS DESCONCENTRADOS, COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE GUERRERO.**
- CAPITULO DECIMO OCTAVO.
DE LAS INFRACCIONES, MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES.
- Artículo 196.-** Las infracciones a las disposiciones del Estatuto y del presente Reglamento ameritarán la aplicación de las medidas disciplinarias y sanciones siguientes:

- 1.- Amonestaciones verbales.
- 2.- Extrañamientos por escrito.
- 3.- Notas malas en el expediente.
- 4.- Descuento de salarios.
- 5.- Suspensión en el empleo.
- 6.- Cese.

Artículo 197.- La amonestación verbal es la represión que se hace al trabajador por faltas leves en el cumplimiento de sus labores; serán hechas por el superior jerárquico del trabajador y se anotarán en su expediente para los efectos conducentes.

Artículo 198.- Los extrañamientos consisten en la severa amonestación que se hace por escrito al trabajador por faltas graves cometidas en el desempeño de sus labores, en el centro de trabajo o fuera de éste cuando tengan relación con sus labores o las afecten. Se aplicarán por el Oficial Mayor de Gobierno o por quienes hagan sus funciones en los Organismos, a solicitud del Jefe de la Dependencia donde labore el trabajador, previa la comprobación de las faltas que se le imputen, con copia a la Representación Sindical, y a su expediente.

Artículo 199.- La nota mala es la constancia de demérito en la actuación del trabajador por faltas graves repetidas en el ejercicio de su trabajo o con motivo del mismo, que afectan sus derechos en general y especialmente los escalafonarios.

Artículo 200.- Las notas malas constarán en el expediente del trabajador, serán permanentes y podrán ser canceladas por notas buenas a que se haga acreedor el trabajador por servicios extraordinarios, acciones meritorias o cualesquiera otro motivo que justifique la cancelación. Las notas malas serán aplicadas por los mismos funcionarios y en los mismos términos que señala el Artículo 198.

Artículo 201.- Se harán acreedores a extrañamientos, los trabajadores cuya conducta en sus labores implique una violación de las disposiciones contenidas en el Artículo 34 del Estatuto en vigor y en los Artículos 55 y 56 del presente Reglamento de las Condiciones de Trabajo, con excepción de los casos que por ameritar una sanción mayor se señalan en los Artículos siguientes:

Artículo 202.- Se aplicarán notas malas a los trabajadores en los casos siguientes:

- I.- Cuando acumulen seis retardos injustificados durante un mes de labores.
- II.- Por faltas injustificadas de asistencia a sus labores que no excedan de tres días en el término de un mes, sin perjuicio de las deducciones a sus salarios por los días no trabajados.
- III.- Por la acumulación de tres extrañamientos consecutivos.
- IV.- Por la violación de las fracciones IV y V del Artículo 34 del Estatuto en vigor.
- V.- Por violaciones a las fracciones X, XI, XII del Artículo 55 y