LEY DE DERECHOS Y JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NAYARIT

ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL PERIODICO OFICIAL: 7 DE MAYO DE 2026.

Ley publicada en la Sección Segunda del Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Nayarit, el sábado 28 de mayo de 2022

Al margen un Sello con el Escudo Nacional que dice: Estados Unidos Mexicanos. - Poder Legislativo. - Nayarit

DR. MIGUEL ÁNGEL NAVARRO QUINTERO, Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Nayarit, a los habitantes del mismo, sabed:

Que el H. Congreso Local, se ha servido dirigirme para su promulgación el siguiente:

DECRETO

El Congreso del Estado Libre y Soberano de Nayarit

representado por su XXXIII legislatura, decreta:

LEY DE DERECHOS Y JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NAYARIT

Libro Primero

Derecho Sustantivo

Título Primero

Aspectos Generales del Derecho Laboral

Capítulo Único
Disposiciones Generales

Artículo 1. **Naturaleza y objeto.** La presente Ley es de observancia general y rige las relaciones de trabajo entre los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial,

organismos constitucionalmente autónomos, Municipios, instituciones descentralizadas de carácter estatal y municipal, empresas de participación estatal y de participación municipal y fideicomisos de carácter estatal y municipal, hacía con sus respectivos trabajadores, independientemente de lo que dispongan sus normas de creación.

En el caso de la Universidad Autónoma de Nayarit se estará a lo dispuesto en el artículo 3º fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 2. **Glosario.** Para los efectos de esta ley se entenderá por:

I. **Entes Públicos:** Los señalados en el artículo 1 de la presente Ley;
II. **Especialistas:** Los profesionales encargados de conducir los medios alternos de solución de conflictos regulados en la presente Ley;
III. **Instituto:** El Instituto de Justicia Laboral Burocrática para el Estado de Nayarit;
IV. **Medios alternos:** los medios alternos de solución de controversias en materia laboral previstos en la presente ley;
V. **Parte complementaria:** Es la persona física o Ente Público señalado por la parte solicitante como elemento personal del conflicto susceptible de atención por alguno de los medios alternos de solución de conflictos y con quien puede participar a efecto de resolver el conflicto en cuestión;
VI. **Plaza:** Es el espacio laboral que puede ser ocupado por un trabajador dentro de un Ente Público para atender las necesidades propias del servicio, de acuerdo con lo previsto en las normas aplicables y conforme a lo establecido en el Presupuesto de Egresos correspondiente;
VII. **Plaza de Base:** Es el derecho adquirido por un trabajador para ocupar de manera permanente una plaza en un Ente Público;
VIII. **Plaza de Base Inicial:** Es la plaza de base del nivel inicial establecida en

cada Ente Público conforme a sus respectivos Reglamentos de Escalafón y Presupuestos de Egresos;

IX. **Plaza transitoria:** Es la plaza que por designación, asignación o promoción temporal del titular de una plaza de base a otro espacio, o por gozar de licencia voluntaria o necesaria, queda vacante por el tiempo estrictamente necesario para que su titular regrese a ocuparla;

X. **Plaza vacante:** Es la plaza que por ausencia definitiva de su titular puede ser cubierta por otro trabajador de base conforme al sistema de escalafón previsto en la presente ley;

XI. **Salas Laborales:** Las instancias del Instituto encargadas de conocer y dirimir los conflictos individuales y colectivos en materia laboral burocrática;

XII. **Sindicato Mayoritario:** El sindicato que cuenta con la mayoría de los trabajadores de base afiliados al mismo, ante el correspondiente Ente Público;

XIII. **Trabajador:** Toda persona física que, por el pago de un salario, presta un servicio personal subordinado, de carácter material, intelectual o de ambas, en un Ente Público;

XIV. **UMA o UMAS:** Es la Unidad de Medida y Actualización considerando su valor en términos de la ley reglamentaria del artículo 26, Apartado B, párrafo sexto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y

XV. **Unidad:** Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral.

Artículo 3. **Relación de trabajo.** La relación de trabajo reconocida por esta ley se entiende establecida, para todos los efectos legales, entre cada Ente Público y sus respectivos trabajadores.

Artículo 4. Clasificación de los trabajadores. Atendiendo a la naturaleza de sus funciones o forma de contratación, los trabajadores se clasifican como:

I. De confianza;
II. De base;
III. Eventuales;
IV. Por tiempo determinado, y
V. Por obra determinada.

Artículo 5. Definición de trabajadores de confianza. Son trabajadores de confianza aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requieran de la aprobación expresa de los titulares u órganos de gobierno o administración de los Entes Públicos.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se dé al puesto.

Los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Cada Ente Público deberá establecer, con base en las disposiciones aplicables las normas que regularán el servicio civil de carrera para este tipo de trabajadores.

Artículo 6. Definición de funciones de confianza. Se entienden como funciones de confianza las siguientes:

I. **Mando:** Las que provengan de todo trabajador que ejerza atribuciones de jerarquía y autoridad supraordenada dentro de los Entes Públicos;
II. **Dirección:** Aquéllas que se ejerzan por los trabajadores responsables de conducir y dirigir las actividades de los trabajadores en los Entes Públicos;
III. **Inspección, vigilancia, auditoría y fiscalización:** Aquéllas que se realicen

a efecto de conocer, examinar, verificar, controlar o sancionar las acciones a cargo de los Entes Públicos;

IV. **Asesoría:** La asistencia técnica o profesional que se brinde mediante consejos, opiniones o dictámenes a los Entes Públicos;

V. **Procuración de justicia**: Las relativas a la investigación y persecución de los delitos del fuero común y al ejercicio de la acción penal para proteger los intereses de la sociedad;

VI. **Administración e impartición de justicia:** Las que realizan los trabajadores distintos a Jueces, Magistrados o Funcionarios análogos que emitan resoluciones, pero que actúen en auxilio de éstos para el ejercicio de la función jurisdiccional;

VII. **Protección civil:** Aquéllas que tengan por objeto prevenir y atender a la población en casos de riesgo, siniestro o desastre;

VIII. **Representación:** Aquéllas que se refieren a la facultad legal de actuar a nombre de los titulares de los Entes Públicos;

IX. **Manejo de recursos financieros**: Aquéllas que impliquen la facultad legal o administrativa de decidir o determinar la aplicación o destino de recursos públicos, y

X. **Ayudantía:** Las personas contratadas expresamente para la realización de servicios de asistencia y apoyo personal a determinados servidores públicos de conformidad con las normas reglamentarias aplicables.

Los titulares de los Entes Públicos o sus órganos competentes, según sea el caso, nombrarán y removerán libremente, cuando así proceda de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables, a los trabajadores de confianza.

Artículo 7. Definición de trabajadores de base. Son trabajadores de base los no incluidos en el artículo 5.

Las disposiciones contenidas en la presente ley se entienden referidas, con independencia de que se precise o no, a este tipo de trabajadores, salvo cuando se haga referencia expresa a otros.

Artículo 8. Derecho de preferencia. Los trabajadores de base deberán ser preferentemente de nacionalidad mexicana y, en igualdad de condiciones, se preferirá a los nayaritas.

Artículo 9. Definición de trabajadores eventuales. Son trabajadores eventuales aquellos que ocupan una plaza transitoria.

Artículo 10. Definición de trabajadores por tiempo determinado. Son trabajadores por tiempo determinado aquellos que ocupan una plaza que, atendiendo a la naturaleza del servicio, generan que la relación de trabajo se extinga por el simple transcurso del tiempo pactado en el contrato.

Los trabajadores a que se refiere el presente artículo no podrán ser, para los efectos contenidos en la presente Ley, considerados como de base ni de confianza.

Artículo 11. **Contratación de trabajadores por tiempo determinado.** Sólo se podrá contratar la prestación de trabajadores por tiempo determinado en los siguientes casos:

I. Cuando sea necesario para la realización de alguna labor o actividad de manera esporádica o emergente, y

II. Cuando aumenten las cargas de trabajo o haya rezago y se establezca un programa especial para desahogarlo, así como para dar cumplimiento a programas de inversión.

El término máximo para el cual se podrá establecer una relación laboral por tiempo determinado será el equivalente al del ejercicio fiscal que corresponda.

Artículo 12. Contratación de trabajadores por obra determinada. Cuando se trate de una relación de trabajo por obra determinada ésta durará hasta en tanto subsista la materia objeto del contrato.

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza y con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

Artículo 13. Derechos irrenunciables. Será nula la renuncia de los derechos que la presente Ley reconoce a los trabajadores.

Artículo 14. Exención de contribución. Todos los actos, certificaciones o actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de esta ley, estarán exentas del pago de cualquier contribución o derecho.

Artículo 15. **Supletoriedad.** En lo no previsto por esta ley o sus disposiciones reglamentarias, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 de la Constitución Federal, la costumbre, el uso y los principios generales de derecho. En cuanto al procedimiento, se aplicará supletoriamente lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, salvo que expresamente se remita a otro ordenamiento, en cuyo caso, se estará a lo establecido en ese sentido.

Artículo 16. Esencialidad y equilibrio de las normas de trabajo. En la interpretación de las normas del trabajo se deberá tomar en cuenta que éstas tienden a conseguir el sano equilibrio entre la eficiente, responsable y transparente prestación del servicio público a favor de la ciudadanía y los derechos laborales de los trabajadores de los Entes Públicos; ello a partir de la consideración de que el

trabajo burocrático es un derecho personal y un deber social, que exige, tanto el respeto para las libertades y dignidad de quien lo realiza, como la responsabilidad de su ejercicio frente a la ciudadanía que requiere la prestación de un servicio público de eficiencia, calidad, honestidad, legalidad y transparencia. En ese sentido debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, en el contexto de las posibilidades y disposiciones contempladas en las leyes y normas que correspondan.

En el trabajo debe prevalecer un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo y el servicio, así como la sustentabilidad ambiental.

En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador.

Título Segundo

Aspectos Particulares del Derecho Laboral Burocrático

Capítulo Primero
Derechos de los Trabajadores

(REFORMADO, P.O. 7 DE MAYO DE 2026)
Artículo 17. Derechos de las personas trabajadoras. Son derechos de las personas trabajadoras de base:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana;

II. Por cada cinco días de trabajo, disfrutará el trabajador, cuando menos, de

dos días de descanso, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año. Para el otorgamiento de dichas vacaciones estas se dividirán en dos periodos de diez días cada uno a disfrutar después de cada seis meses de trabajo, salvo que por las necesidades propias del servicio en cada Ente Público esto no sea posible, en cuyo caso, el periodo vacacional deberá disfrutarse una vez que las necesidades del servicio lo permitan o en su defecto de manera completa una vez cumplido el año de trabajo;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos de egresos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida, ni inferior al salario mínimo establecido para los trabajadores en general;

(REFORMADA, P.O. 7 DE MAYO DE 2026)

V. A trabajo igual, desempeñado en las mismas condiciones y jornada, deberá corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni el género.

(ADICIONADO, P.O. 7 DE MAYO DE 2026)

En cumplimiento de las obligaciones del Estado de eliminar la brecha salarial de género, se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales y garantizar la igualdad sustantiva, de conformidad con lo dispuesto en la legislación estatal en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;

VI. El derecho al salario es personal e inalienable. Sólo podrán hacerse pagos a terceros, retenciones, descuentos, deducciones o embargos de éste, en los casos expresamente previstos en las leyes;

VII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

VIII. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos establecidos en la presente ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su

trabajo o por la indemnización correspondiente, previo procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas que se encuentren ocupadas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

IX. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determina la presente ley, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

X. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales, paternidad, maternidad y lactancia; la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud y la de su hijo en gestación, gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia;

d) Del servicio de guarderías infantiles, y

e) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;

XI. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a las

Salas Laborales, previo agotamiento de medios alternos;

XII. Disfrutar, los varones trabajadores, de un permiso de paternidad de quince días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera, en el caso de la adopción de un infante, y

XIII. Las mujeres y hombres disfrutarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones en los términos de la presente ley.

Artículo 18. Nombramiento. Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud del nombramiento expedido por el titular u órgano de gobierno o administración del Ente Público facultado para hacerlo. También lo harán de conformidad con las disposiciones normativas o instrumentos jurídicos por los que adquieran el carácter de trabajadores eventuales, por tiempo determinado u obra determinada.

Artículo 19. Edad para trabajar. Solo las personas mayores de dieciséis años podrán ser sujetas a relación laboral. Tendrán capacidad legal para prestar sus servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley.

Artículo 20. Condiciones de trabajo nulas. Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando lo admitieren expresamente, las que estipulan:

I. Una jornada de trabajo mayor a la establecida por esta ley;

II. Las labores peligrosas o insalubres en general; y las jornadas nocturnas para menores de dieciocho años;

III. Horas extraordinarias de trabajo para las mujeres embarazadas y menores de dieciocho años;

IV. Un salario inferior al mínimo establecido;

V. Un plazo mayor de una quincena para el pago de los salarios;

VI. Retener el salario por concepto de multa, y

VII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

Artículo 21. Requisitos de los nombramientos. Los nombramientos de los trabajadores deberán contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, género, grado máximo de estudios y domicilio;

II. Los servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

III. Carácter o tipo de nombramiento;

IV. La duración de la jornada de trabajo;

V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador;

VI. El lugar en que prestará sus servicios;

VII. Fecha y lugar donde se expide el nombramiento, y

VIII. Firma autógrafa del funcionario competente del Ente Público que lo expidió y del trabajador al recibirlo.

La información contenida en la fracción I de este artículo, se considerará personal y estará protegida en términos de lo dispuesto por la ley de la materia.

Artículo 22. Cumplimiento del nombramiento. El nombramiento aceptado obliga a cumplir los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo previstas en esta Ley, al uso, a la buena fe y a la equidad.

Artículo 23. Cambio de adscripción de los trabajadores. En ningún caso se podrá ordenar el cambio de adscripción de los trabajadores a un Ente Público

diverso sin previa justificación de las necesidades del trabajo o de la conducta del trabajador, ni en contravención a lo dispuesto por el artículo 131 de la presente Ley.

Toda solicitud de cambio de adscripción y determinación que la autorice, deberá estar sustentada con la documentación u oficio de comisión que corresponda.

En caso de que por necesidades del servicio, un trabajador sea transferido de una población a otra de diferente municipio, el Ente Público para el que presta sus servicios, o en su caso, el diverso al que se haya readscrito, tendrán la obligación de sufragar los gastos de viaje. Esta prevención no será aplicable si la readscripción del trabajador se debe a sanción que le fuere impuesta en los términos de esta ley o su reglamento, o a solicitud suya.

En el primer caso, si el traslado es por un periodo mayor de seis meses, el trabajador también tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que originen el transporte de menaje para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendente o descendente o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica.

Artículo 24. Causas del cambio de adscripción. El cambio de adscripción de un trabajador solo se podrá ordenar en alguno de los siguientes supuestos:

I. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas, haciéndolo del conocimiento del trabajador y de su Sindicato, en su caso;
II. Por desaparición del centro de trabajo;
III. En los casos de permuta debidamente autorizada;
IV. Por acuerdo suscrito entre el trabajador y el Ente Público respectivo, o
V. Mediante sentencia de la Sala Laboral competente.

Artículo 25. Cambio de adscripción por promoción. Podrá readscribirse a un trabajador en atención a sus buenos servicios y con el fin de promoverlo. No obstante, el trabajador podrá renunciar a la promoción hecha en su favor y conservar su anterior adscripción.

Artículo 26. Cambio de adscripción y situación laboral. En ningún caso el cambio de adscripción de trabajadores de base entre unidades administrativas del mismo Ente Público o a uno diverso, modificará su situación laboral en su perjuicio ni afectará los derechos reconocidos por esta ley.

Artículo 27. No producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social.

Capítulo Segundo
De las Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 28. Enumeración de obligaciones. Son obligaciones de los trabajadores de base:

I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus superiores, así como, a las leyes y reglamentos respectivos;

II. Observar buen comportamiento durante el servicio;

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

IV. Guardar el sigilo correspondiente en los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;

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

compañeros;

VI. Asistir puntualmente a sus labores;

VII. Evitar la difusión de toda clase de propaganda religiosa o política; así como la realización de actividades comerciales o mercantiles dentro de los edificios o lugares de trabajo;

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

IX. Cuidar los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, útiles, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

X. Tratar con respeto, cortesía y diligencia al público, a sus compañeros y superiores;

XI. Comunicar a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio, y

XII. Abstenerse durante el horario de trabajo, de toda ocupación o actividad extraña a éste con excepción de las de carácter sindical, cívicas o de capacitación debidamente autorizadas.

Capítulo Tercero
Del Horario de Trabajo, Descanso, Vacaciones y Licencias

Artículo 29. Horarios. Los trabajadores prestarán sus servicios en horarios diurno, nocturno o mixto de conformidad con las necesidades del servicio del Ente Público correspondiente.

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 35, ningún trabajador, cualquiera que sea su naturaleza, podrá retirarse de su área de adscripción mientras haya personas usuarias que, habiendo llegado dentro del horario de servicio, se encuentren esperando ser atendidas.

Se tendrá especial consideración con los usuarios de la tercera edad, con alguna discapacidad o que acrediten haber tenido que viajar de otro lugar para ser

atendidos.

Artículo 30. Jornada diurna. Para los efectos de la presente ley, se considera jornada diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas.

La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas.

Artículo 31. Jornada nocturna. Se considera jornada nocturna la comprendida entre las veinte horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La duración máxima de la jornada nocturna será de siete horas.

Artículo 32. Jornada mixta. La jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, en caso contrario, se computará como jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Artículo 33. Reducción de jornada máxima. Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebrantos en su salud.

Artículo 34. Jornadas con flexibilidad. Las trabajadoras en estado de embarazo, podrán acceder a jornadas con flexibilidad de horario que les permitan atender sus necesidades médicas. Para ello deberán contar con el certificado médico correspondiente.

Artículo 35. Jornada extraordinaria. Cuando por circunstancias especiales deban prolongarse las horas de la jornada laboral, este trabajo será considerado como

extraordinario y no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana, con excepción de los casos que por la naturaleza del trabajo así lo exija.

Salvo lo dispuesto por el artículo 29 de esta Ley, no podrá obligarse al trabajador a laborar horas extraordinarias sin que exista previa orden por escrito, que deberá expedir el jefe inmediato para los efectos legales correspondientes.

No se considerarán horas extraordinarias aquéllas que no hayan sido autorizadas previamente por escrito por el Ente Público que corresponda.

Las mujeres embarazadas podrán, mediante certificado médico, justificar su incapacidad para prolongar la jornada de trabajo laboral. En caso de prolongarse las jornadas laborales, no podrán exceder de dos horas diarias ni de dos veces consecutivas durante una semana.

Artículo 36. Descanso. A la mitad de la jornada de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

Artículo 37. Tiempo efectivo de trabajo por descanso. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde preste sus servicios durante el tiempo de reposo o de comida, este le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 38. Pago de horas extraordinarias. Los trabajadores por regla general, no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al Ente Público a pagar al trabajador el tiempo excedente con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada estipulada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

La presente disposición no aplica para el supuesto de compensaciones establecidas en el artículo 59, en materia de trabajo extraordinario.

Artículo 39. Descanso semanal. Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro. Salvo que las condiciones específicas del Ente Público, no lo permitan, se procurará que los dos días de descanso sean el sábado y el domingo.

Artículo 40. Descanso de mujeres trabajadoras. Las mujeres trabajadoras tendrán los siguientes derechos relacionados con el embarazo:

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

II. Disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de dos después. Durante la lactancia que se extenderá en un término máximo de seis meses a partir del nacimiento, tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

Artículo 41. Permiso para exámenes preventivos. Las personas trabajadoras gozarán de un permiso al año, con goce íntegro de su sueldo, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención; para justificar este permiso, se deberá presentar el certificado médico correspondiente expedido por una institución pública o privada de salud.

Artículo 42. Días de descanso obligatorio. Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

(REFORMADA, P.O. 7 DE MAYO DE 2026)

VII. El 1o. de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre;

IX. Los que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral, y

X. Los que concedan los titulares u órganos competentes de los Entes Públicos.

Artículo 43. Trabajo en días de descanso. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio.

No obstante lo anterior, si por las necesidades del servicio del Ente Público se requiriese laborar en estas fechas, se pagará al trabajador, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 44. Vacaciones. Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán como mínimo de dos periodos anuales de vacaciones de diez días hábiles cada uno. Cada Ente Público, determinará las fechas en que los trabajadores podrán disfrutar de éste beneficio. Por ningún motivo podrán ser disfrutados los días que correspondan a ambos periodos, de manera total o parcial, de manera consecutiva.

Cuando por causa justificada el trabajador debiera laborar durante los periodos de vacaciones establecidos, no podrá exigir un pago adicional por sus servicios; sin embargo, observando lo dispuesto en el párrafo que antecede, podrá disfrutarlas en otras fechas antes del siguiente periodo, siempre que lo solicite dentro de los diez días hábiles siguientes.

Los trabajadores de base que tengan más de quince años de servicio, podrán disfrutar de días adicionales de vacaciones por antigüedad de acuerdo al tabulador previsto en las Condiciones Generales de Trabajo.

Artículo 45. Prima vacacional. Además del pago de su salario, y en razón del periodo vacacional, los trabajadores tendrán derecho a una prima adicional no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan.

Artículo 46. Obligatoriedad de disfrutar vacaciones. Las vacaciones no podrán compensarse con remuneración; no obstante, si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

Artículo 47. Actividades cívicas y deportivas. Durante las horas de jornada laboral y cuando así lo disponga el titular del Ente Público respectivo, los trabajadores tendrán el deber de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud. Los Entes Públicos deberán tomar las previsiones necesarias para evitar, que por estas actividades, se afecte la prestación del servicio.

Artículo 48. Tipos de licencias. Las licencias a los trabajadores de base para ausentarse o separarse temporalmente de sus funciones, se clasifican en:

I. Económicas;
II. Voluntarias, y
III. Necesarias.

Artículo 49. Licencias económicas. Las licencias económicas serán con goce de sueldo hasta por tres días y por tres veces al año, siempre que no sean consecutivas.

Artículo 50. Licencias voluntarias. Son licencias voluntarias las que soliciten los trabajadores para la atención de asuntos particulares. Deberán concederse sin goce de sueldo y hasta por seis meses.

En casos de capacitación o estudios profesionales debidamente acreditados que beneficien la prestación del servicio encomendado, se podrán otorgar con goce de sueldo, con autorización de su jefe inmediato a y juicio del titular del Ente Público.

El disfrute de las licencias a que refiere el presente artículo se sujetará a lo siguiente:

I. El trámite deberá ser de manera personal y directa por el trabajador;

II. Solo podrán pedirse durante el ejercicio fiscal que corresponda sin que en forma acumulada puedan exceder del plazo máximo señalado en el primer párrafo;
III. Cuando la licencia solicitada no sea mayor a tres meses podrá pedirse su ampliación hasta por un periodo igual por única ocasión, y
IV. Concluido el disfrute de una licencia, no podrá solicitarse otra sino hasta transcurridos seis meses del reingreso al trabajo.

Artículo 51. Licencias necesarias. Son licencias necesarias:

I. Las que deban concederse para el desempeño de comisiones oficiales y sindicales, éstas últimas serán sin goce de sueldo. Su duración será determinada por convenio entre el Sindicato y el Ente Público respectivo, y

II. Cuando la licencia sea para el desempeño de un cargo de elección popular o de nombramiento. Ésta será sin goce de sueldo y por el tiempo que dure el ejercicio del cargo o designación. En ambos casos el tiempo se computará como efectivo para el escalafón.

Capítulo Cuarto
De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades no Profesionales

Artículo 52. Seguridad y protección del trabajador. Todos los trabajadores tienen el deber de observar las disposiciones contenidas en los reglamentos y en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, así como las que indiquen los titulares de los Entes Públicos, para su seguridad y protección personal, a fin de prevenir y evitar en lo posible los riesgos del trabajo.

Artículo 53. Riesgos profesionales. Son riesgos profesionales los definidos como tales por la Ley Federal del Trabajo. Cuando ocurra un riesgo profesional el trabajador y, en su caso, sus dependientes económicos, tendrán derecho a las prestaciones que conceda la ley de la materia.

Artículo 54. Licencia por enfermedad. Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les conceda licencia para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen médico de la institución oficial correspondiente y su consecuente vigilancia médica; en cuyo caso se concederá con pago de salario íntegro hasta su recuperación o en su caso, hasta la expedición del respectivo certificado de invalidez.

Capítulo Quinto
De los Salarios y Prestaciones Laborales

Artículo 55. Integración del Salario. Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador, cualquiera que sea su tipo, a cambio de los servicios prestados.

El salario se integra con los pagos por cuotas diarias, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especial y cualquier otra cantidad que, con las salvedades previstas en la presente ley, se entreguen al trabajador por su trabajo.

Artículo 56. Fijación del salario. El salario será uniforme para cada una de las categorías o niveles de trabajadores de base y será fijado de conformidad con lo previsto en el reglamento de ésta, en las demás leyes aplicables, y en los presupuestos de egresos respectivos, previo estudio hecho entre los titulares de los Entes Públicos con la representación sindical mayoritaria de los trabajadores, y dictamen de factibilidad expedido por el área financiera del Ente Público.

Artículo 57. Salario fijo. La cuantía del salario fijado en los términos del artículo anterior, no podrá ser disminuida salvo en las condiciones y circunstancias previstas por los respectivos Presupuestos de Egresos y la Ley de Presupuestación, Contabilidad y Gasto Público de la Administración del Gobierno del Estado de Nayarit y la Ley Municipal para el Estado de Nayarit.

Artículo 58. Salario mínimo. En ningún caso los trabajadores percibirán un salario inferior al mínimo general fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o el organismo que la sustituya.

Artículo 59. Compensaciones. Se crearán partidas específicas denominadas

compensaciones que, en su carácter de percepciones extraordinarias, podrán ser destinadas para su entrega a los diversos tipos de trabajadores previstos en esta ley. Dichas cantidades serán adicionales a su sueldo presupuestado y sobresueldo, y su otorgamiento por parte de los Entes Públicos, será discrecional en cuanto a su monto y duración, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y el ejercicio de una actividad extraordinaria inherente a su responsabilidad. A su vez, deberán ser publicadas en términos de lo dispuesto por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Nayarit.

Atendiendo a su especial naturaleza, y de conformidad con lo dispuesto por la Ley de Presupuestación, Contabilidad y Gasto Público del Gobierno del Estado de Nayarit, su pago será independiente del salario no formando parte integrante de éste, por lo cual, no podrá ser considerado ni incorporado bajo ningún concepto en su recibo de nómina.

Artículo 60. Suspensión o disminución de compensación. El superior jerárquico del trabajador notificará a la unidad administrativa correspondiente la suspensión del pago o modificación de su cuantía, en los casos siguientes:

I. Cuando el trabajador manifieste su oposición para realizar los trabajos extraordinarios a que se refiere el artículo precedente, y

II. Cuando cambien las condiciones laborales que originaron el pago de la compensación.

(FE DE ERRATAS, P.O. 18 DE JULIO DE 2022)
Cuando se esté en el caso de la fracción I del presente artículo y el superior jerárquico del trabajador de base, requiera, por las necesidades específicas del servicio, la realización de la actividad extraordinaria a que se refiere el artículo 59 de esta Ley, podrá solicitar a la unidad administrativa correspondiente, la sustitución

y cambio de adscripción del trabajador, sin que ello afecte su correspondiente situación laboral.

Artículo 61. Negociación del salario y prestaciones. Los Entes Públicos, con la participación del Sindicato mayoritario, podrán realizar anualmente los estudios técnicos y financieros pertinentes para la negociación salarial y otras prestaciones de los trabajadores, que permitan equilibrar o mantener el poder adquisitivo de éstos.

Para tal efecto, deberá observarse de manera rigurosa la capacidad y disponibilidad presupuestal de los Entes Públicos, así como las normas legales generales y locales aplicables en la materia.

Asimismo, si fuera necesario, y observando lo previsto en el párrafo que antecede, se podrán efectuar revisiones, en cuanto a incrementos salariales, en caso de presentarse situaciones económicas en el país o el estado que, repercutan gravemente en el poder adquisitivo de los trabajadores.

Artículo 62. Periodicidad del pago del salario. Los pagos se verificarán quincenalmente en la localidad en donde los trabajadores se encuentren adscritos y deberá hacerse en moneda de curso legal, en cheque o a través de medios electrónicos autorizados.

Artículo 63. Aguinaldo. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a veinte días de salario por lo menos, que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre. Quienes no hayan cumplido el año de servicio tendrán derecho a que se les pague el aguinaldo en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 64. Monto de indemnización. Para determinar el monto de las

indemnizaciones, pensiones o jubilaciones que deban pagarse a los trabajadores o a sus familiares, se tomará como monto máximo el cien por ciento del promedio del sueldo base disfrutado en los cinco años inmediatos anteriores a la fecha de baja del trabajador, o el que en su caso disponga la ley de la materia, sin que pueda exceder de veinte veces el valor de la UMA diario elevado al mes.

Artículo 65. De las deducciones al salario. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, cuando se trate:

I. De deudas contraídas con los Entes Públicos, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas, debidamente comprobados;

II. Del cobro de cuotas sindicales, ordinarias o extraordinarias, cuotas de defunción o aportación de fondos para la constitución de cooperativas, caja de ahorros y primas de seguro de vida, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa y por escrito, su conformidad;

III. De descuentos ordenados por el Fondo de Pensiones para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.) o del Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.) con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores;

IV. De los descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador;

V. Por el pago de impuestos;

VI. Previo procedimiento o resolución administrativa o judicial que cause estado para cubrir el importe proveniente de la sustracción, perdida o averías dolosas de los bienes públicos de los cuales sea responsable;

VII. Las que deriven de sanciones impuestas por inasistencias, retardos o

suspensiones ordenadas como medidas disciplinarias, y

VIII. Las demás análogas que resulten justificadas.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe de salario total, excepto en los casos a que se refiere la fracción IV de este artículo.

En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el Ente Público lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.

Artículo 66. Embargo al salario. El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, con excepción de lo dispuesto por las fracciones IV y VII del artículo anterior.

Artículo 67. Nulidad de cesión de derechos. Es nula de pleno derecho la cesión de sueldos a favor de terceras personas, ya sean por recibos, vales, o cualquier otra forma de cobro, debiendo los pagadores tener especial cuidado de cerciorarse que su importe lo reciba personalmente el trabajador o mediante carta poder debidamente requisitada y autorizada por el jefe inmediato, con una vigencia máxima de seis meses.

Capítulo Sexto
De las Obligaciones de los Entes Públicos con sus Trabajadores Considerados Individualmente

Artículo 68. Obligaciones. Son obligaciones de los Entes Públicos:

I. Respetar el derecho de preferencia de los trabajadores a que se refiere el artículo 100 de la presente Ley para su contratación como trabajadores de

base;

II. Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, de aptitudes y de antigüedad, para efectos de la promoción laboral, a los trabajadores de base sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, siempre que tengan mejores derechos conforme al escalafón en términos del apartado respectivo;

III. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por sentencia ejecutoriada;

IV. En los casos de supresión de plazas que se encuentren ocupadas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo o, en su caso, que se les indemnice;

V. Indemnizar de acuerdo con la partida del presupuesto de egresos correspondiente, por separación injustificada, cuando los trabajadores hayan optado por ella;

VI. Pagar los salarios caídos a los trabajadores, en los términos de la sentencia ejecutoriada, así como en lo dispuesto por la presente ley;

VII. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;

VIII. Cumplir con todas las medidas y los servicios de higiene y prevención de accidentes a que se encuentren obligadas en términos de la ley aplicable;

IX. Adoptar e implementar el protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual;

X. Cubrir las aportaciones en los términos que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales correspondientes;

XI. Conceder las licencias a los trabajadores de conformidad con lo previsto en la presente ley;

XII. Hacer las deducciones salariales que conforme a derecho correspondan;

XIII. Contribuir con los sindicatos para la promoción de actividades cívicas, deportivas y culturales, en beneficio de los propios trabajadores y de sus familias;

XIV. Otorgar a los trabajadores los incentivos a que tengan derecho de conformidad con lo dispuesto en el reglamento respectivo;

XV. Determinar con participación del sindicato mayoritario, las condiciones generales de trabajo, y

XVI. Las demás que se encuentren previstas en las leyes y normas aplicables.

Artículo 69. **Prohibiciones.** Queda prohibido a los Entes Públicos:

I. Ejercer todo acto de discriminación laboral, entendido por esto, cualquier conducta encaminada a favorecer injustificadamente a una persona en detrimento de otra;

II. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno de los sindicatos;

III. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes, y

IV. Hacer propaganda o proselitismo político o religioso en horas e instalaciones de trabajo.

Capítulo Séptimo
De la Suspensión Temporal del Nombramiento de los Trabajadores

Artículo 70. Causas de suspensión temporal. Los trabajadores podrán ser suspendidos temporalmente del ejercicio de sus funciones:

I. Por razones disciplinarias distintas a las faltas de naturaleza administrativa tales como:

a) Las faltas de probidad cometidas en el desempeño del servicio, siempre que no ameriten la terminación de la relación de trabajo;

b) Por tener tres faltas injustificadas en un término de treinta días, o

c) Por omisiones o mala conducta durante sus servicios y así lo acuerde el titular del Ente Público respectivo.

Esta sanción no podrá exceder de diez días laborables y será impuesta en términos del reglamento de esta ley.

II. Por razones procesales derivadas de la vinculación del trabajador a un proceso de carácter penal, siempre que informe al superior jerárquico dentro de los tres días siguientes a su detención.

La suspensión a que se refiere esta fracción aplicará en el supuesto de que el trabajador se encuentre sujeto a una medida precautoria de prisión preventiva y estará determinada por el término de su duración.

Si se le impusiera sentencia condenatoria, se estará a lo dispuesto por el artículo 73, párrafo segundo, fracción XVI de la presente ley.

La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa su terminación definitiva.

Artículo 71. Comienzo de los efectos de la suspensión. La suspensión surtirá efectos legales a partir de la fecha en que se comunique al trabajador por el Ente Público correspondiente.

Cumplido el término de la suspensión, el trabajador deberá reintegrarse a sus labores al día hábil siguiente. Si no lo hiciera, sus inasistencias serán consideradas

como faltas injustificadas.

Capítulo Octavo
De la Terminación de la Relación Laboral y de los Efectos del Nombramiento de los Trabajadores

Artículo 72. Terminación de la relación laboral. La relación laboral entre un Ente Público y sus trabajadores se tendrá por concluida sin necesidad de aviso por escrito en los siguientes casos:

I. Por renuncia;
II. Por conclusión del término del nombramiento otorgado o de la obra determinada;
III. Por muerte del trabajador, y
IV. Por mutuo consentimiento de las partes que conste por escrito.

No obstante los supuestos a que refiere el presente artículo el trabajador tiene a salvo sus derechos para reclamar, en su caso, las prestaciones que conforme a la presente ley le corresponden por el tiempo que duró la relación laboral.

Artículo 73. Terminación del nombramiento. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa.

El nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los Entes Públicos por las siguientes causas:

I. Por abandono del empleo;
II. Por más de tres faltas injustificadas en un periodo de treinta días;
III. Por la falta de la atención a personas, que pongan en peligro su vida o sus

bienes o que cause la suspensión o deficiencia grave de un servicio público;

IV. Por engañar con documentación o referencias falsas que le atribuyen capacidad, aptitudes o grados de los que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días naturales de conocido el hecho;

V. Tener asignada más de una plaza en el mismo o en diferente Ente Público, con las excepciones que esta ley señala, o bien cobrar un sueldo sin desempeñar las funciones contratadas;

VI. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

VII. Por malos tratos o falta de atención al público, que tengan obligación de atender, descortesías reiteradas y notorias, o por retardar intencionalmente o por negligencia grave los trámites o servicios a su cargo;

VIII. Cuando el trabajador incurriere en falta de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratos contra sus jefes o compañeros, o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;

IX. Por destruir, averiar o dañar intencionalmente o bajo el influjo de bebidas embriagantes y/o drogas enervantes, edificios, obras, maquinarias, vehículos, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo;

X. Por cometer actos inmorales durante el trabajo;

XI. Por compartir información clasificada como reservada o confidencial de la que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo;

XII. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de la dependencia, oficina o taller donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;

XIII. Por desobedecer sin mediar justificación alguna, las órdenes legítimas que reciba de sus superiores;

XIV. Por concurrir al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de alguna

droga o enervante;

XV. Por incumplimiento reiterado de alguna o algunas de las Condiciones Generales del Trabajo del Ente Público, según se trate;

XVI. Por sentencia ejecutoriada que condene a pena de prisión por un delito intencional, por más de cinco años. Si la sentencia condenatoria fuera por éste o por menor tiempo, una vez que el trabajador obtenga su libertad, o conmutara la sentencia, deberá reincorporarse a su adscripción dentro de los cinco días siguientes, so pena de considerar su omisión como abandono de empleo;

(FE DE ERRATAS, P.O. 18 DE JULIO DE 2022)

XVII. Ejercer actividades profesionales ajenas a sus funciones en horario de trabajo, sin autorización expresa y por escrito de su superior jerárquico, e

XVIII. Incurrir, en horas de trabajo, en actos de acoso laboral, o acoso u hostigamiento sexual, debiéndose entender por estos como:

a) Acoso laboral: el ejercicio del poder en una relación de trabajo en el que la víctima sufra frente al agresor de conductas verbales, físicas o de ambas que afecten gravemente su libertad e integridad personal o psicológica;

b) Acoso sexual: al que con fines sexuales acose reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica o de cualquier circunstancia que genere condiciones de preeminencia, subordinación, respeto o ventaja en el ámbito laboral, entre el ofensor y el ofendido, y

c) Hostigamiento sexual: al que con fines lascivos, sexuales o de lujuria, asedie reiteradamente a una persona de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente para la víctima.

Artículo 74. Acta administrativa por rescisión de la relación laboral. Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere el artículo anterior, su superior jerárquico procederá a levantar el acta administrativa correspondiente en

presencia de dos testigos, con la participación de aquél cuando sea posible.

En el acta se asentarán, en orden cronológico, los hechos que se le atribuyan al trabajador, los elementos con los que el Ente Público da certeza de estos, y en caso de estar presente en su levantamiento, las manifestaciones y elementos que el trabajador aporte en su defensa, así como la determinación clara y precisa de terminación de la relación laboral y de los efectos del nombramiento.

El acta se levantará por duplicado y deberán firmarla todos los que en ella intervengan, un ejemplar lo conservará el Ente Público y el otro se entregará al trabajador cuando este estuviere presente en su levantamiento lo que hará las veces de aviso de rescisión de la relación laboral.

En caso de que el trabajador se niegue a firmar el acta o, en su defecto, a recibirla cuando no hubiere concurrido a su elaboración, quien actúe a nombre del Ente Público lo hará constar en la misma y dentro de los cinco días siguientes deberá hacerlo del conocimiento de la Sala Laboral competente, en cuyo caso proporcionará el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La falta de aviso al trabajador de manera personal o por conducto de la Sala Laboral competente, a que se refiere el presente artículo, genera la presunción de que el despido fue injustificado.

Artículo 75. Indemnización o reinstalación del trabajador. El trabajador que considere injustificado su despido podrá demandar ante el Instituto que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice.

Si optara por la reinstalación en el trabajo que desempeñaba, podrá exigir el pago

de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por el periodo máximo de doce meses, independientemente del tiempo que dure el proceso. Para el cálculo del pago a que refiere este párrafo, no se considerará en el pago de salarios vencidos los aguinaldos e incrementos que se otorguen en el salario de los trabajadores mientras dure el proceso.

Si el trabajador optara por la indemnización, podrá reclamar que se le cubra el equivalente a tres meses de su salario base, veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses.

Artículo 76. Pago de prestaciones. En cualquier estado del procedimiento el demandado podrá pagar todo o en parte lo reclamado por el actor exhibiendo la cantidad líquida en moneda nacional o en cheque certificado a nombre de éste, previa cuantificación que haga la Sala correspondiente de que las cantidades cubren las prestaciones señaladas en la demanda y que se encuentren ajustadas a derecho, hasta la fecha en que se exhiba, el pago, debiéndose notificar de manera personal al actor dentro de los tres días siguientes a la consignación.

En el primer supuesto**,** se dará por terminado el juicio liberando al Ente Público de la acción principal y sus accesorias.

(FE DE ERRATAS, 18 DE JULIO DE 2022)
En el segundo supuesto, de que la cantidad exhibida por indemnizaciones y sus prestaciones accesorias, la Sala correspondiente aprobará la consignación de pago y pondrá a disposición del trabajador la cantidad depositada a su favor, apercibiéndolo que en el supuesto de no aceptar la cantidad base de su reclamación, los salarios vencidos dejarán de generarse; en caso contrario, se ordenará el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Artículo 77. Requerimiento de complemento de pago. Cuando la cantidad exhibida por la parte demandada sea menor a la que corresponde al actor, la Sala Laboral correspondiente le requerirá para que, en un término de cinco días, contados a partir de que surta sus efectos de notificación del acuerdo que recaiga, deposite la cantidad faltante y hecho lo anterior se procederá conforme al artículo precedente.

Artículo 78. Causa de extinción de cómputo de salarios vencidos. En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse, a partir de esa fecha, los salarios vencidos como parte del conflicto.

Artículo 79. Causas de no reinstalación del trabajador. Los Entes Públicos no estarán obligados a reinstalar al trabajador en los siguientes supuestos:

I. Cuando el trabajador cuente con una antigüedad como trabajador de base menor a un año;

II. Que se haya suprimido la plaza y se compruebe ante la Sala Laboral correspondiente la imposibilidad administrativa de crear una equivalente, y

III. Los demás previstos y contemplados en las leyes de la materia.

(FE DE ERRATAS, P.O. 18 DE JULIO DE 2022)
Artículo 80. Indemnización. Cuando se actualice alguno de los supuestos del artículo precedente el Ente Público deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a tres meses de salario base más veinte días por cada año de servicios en términos de esta ley, así como las prestaciones a que tenga derecho y los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, independientemente del tiempo que dure el proceso, debiendo exhibir la totalidad de la cantidad líquida de referencia, en moneda nacional o mediante cheque certificado al momento de manifestar la negativa de reinstalar al actor.

Artículo 81. Causas de rescisión de la relación laboral. Son causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador, las siguientes:

I. Engañarlo el Ente Público, en relación a las condiciones en que se le ofreció el trabajo. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días naturales a partir de su incorporación al servicio;

II. Incurrir alguno de sus superiores jerárquicos o personal directivo, o bien familiares de éstos, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, violencia laboral u otros análogos, en contra del trabajador, su cónyuge, concubina o concubinario, padres, hijos o hermanos;

III. Incumplir el Ente Público sus obligaciones laborales acordadas para el desempeño de sus funciones y las que estipula esta ley;

IV. Existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador por carecer de condiciones higiénicas esenciales en su lugar de trabajo o no cumplirse las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan, y

V. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes.

Artículo 82. Separación del trabajo e indemnización. En el supuesto del artículo que antecede, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha en que se actualice cualquiera de las causales invocadas y tendrá derecho a que el Ente Público lo indemnice con el importe de tres meses de salario base y veinte días por cada año de servicios; así mismo, deberá cubrirle las prestaciones a que tenga derecho, así como los salarios vencidos desde la fecha en que el trabajador se haya separado de su trabajo hasta por un periodo máximo de doce meses.

Cesará la obligación de pagarse los salarios caídos al trabajador, a partir de la fecha

de que éste se incorpore a laborar y con independencia de la duración del proceso, a un Ente Público, aun cuando sea distinto al de su adscripción.

Cuando el sueldo base del trabajador exceda del doble del salario mínimo general se considerará para efectos del pago de los veinte días por año hasta un máximo de dos salarios mínimos generales.

Artículo 83. Pago de intereses por salarios caídos. Si al término del plazo de los doce meses señalados como tope de cómputo de los salarios caídos no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

Capítulo Noveno
De la Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 84. Medidas de seguridad e higiene. Con el fin de proteger la salud y la vida de los trabajadores, así como para prevenir y reducir las posibilidades de riesgos de trabajo, los Entes Públicos establecerán y mantendrán las medidas de seguridad e higiene necesarias en sus centros de trabajo.

Para tal efecto, se observarán las siguientes disposiciones:

I. Proveerán lo necesario para que los lugares donde desarrollen sus actividades los trabajadores, cuenten con las condiciones de seguridad e higiene indispensables;

II. Durante la jornada laboral, los trabajadores estarán obligados a someterse a las medidas profilácticas y exámenes médicos que señalen las leyes, las

disposiciones de salud pública y las condiciones generales de trabajo de cada institución pública o dependencia;

III. En cada área de trabajo se deberán mantener en forma permanente, botiquines con las medicinas y el material de curación necesario y suficiente para brindar los primeros auxilios, y

IV. Proveer el adiestramiento y capacitación continua tanto a los trabajadores como a los titulares de los Entes Públicos.

Para los efectos del presente capítulo, se consideran riesgos de trabajo los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Por accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente. Y por enfermedad de trabajo, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador preste sus servicios.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél o durante el transcurso de una comisión oficial debidamente documentada.

Artículo 85. Prevenciones de seguridad. En toda edificación o modificación de la estructura física de los edificios, los Entes Públicos deberán prever el acondicionamiento de los lugares de trabajo para que se ajusten a las prescripciones que en materia de seguridad e higiene sean exigibles conforme a los ordenamientos legales respectivos y proporcionarán a los trabajadores todos los medios de protección adecuados a sus actividades.

Artículo 86. Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. En cada Ente Público se instalará y funcionará una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, integrada por igual número de representantes de los Entes Públicos y de los trabajadores, que será presidida por su titular o representante. Tendrá por objeto proponer medidas para prevenir los riesgos de trabajo y vigilar que se lleven a cabo, así como investigar las causas de los accidentes de trabajo que se presenten. Las comisiones podrán estar apoyadas por las subcomisiones que se estimen necesarias.

Los miembros de las comisiones y subcomisiones a que se refiere el presente artículo, desempeñarán sus funciones de manera honorífica.

Artículo 87. Disposiciones reglamentarias. Las facultades y atribuciones de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene se establecerán en los reglamentos respectivos.

Artículo 88. Sanciones. Los trabajadores que no cumplan las disposiciones relativas a seguridad e higiene, serán sancionados conforme al reglamento respectivo.

Artículo 89. Consecuencia de los riesgos de trabajo. Los riesgos de trabajo pueden ocasionar:

I. Incapacidad temporal;
II. Incapacidad permanente parcial;
III. Incapacidad permanente total, o
IV. Muerte.

Artículo 90. Incapacidad temporal. Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para

desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 91. Incapacidad permanente parcial. Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes físicas o psicológicas de una persona para trabajar.

Artículo 92. Incapacidad permanente total. Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes físicas o psicológicas de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo.

Artículo 93. Calificación de los grados de incapacidad. El grado de incapacidad producido por los accidentes o enfermedades de trabajo será calificado por la institución médica que corresponda.

Artículo 94. Aviso de accidentes de trabajo. Al ocurrir un accidente de trabajo, el Ente Público deberá dar aviso de inmediato a la institución médica que corresponda para que proceda a darle la atención debida.

Artículo 95. Aviso de enfermedad en el trabajo. Cuando el trabajador sufra una enfermedad grave durante la prestación de sus servicios, el Ente Público deberá dar aviso de inmediato a la institución médica que corresponda para que proceda a darle la atención debida.

Artículo 96. Calificación de accidentes y enfermedades e indemnización. Para la calificación de los accidentes y enfermedades de trabajo, así como para la fijación del monto de las indemnizaciones correspondientes se estará a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 97. Beneficiarios. En caso de fallecimiento del trabajador, para el pago de la indemnización o de las prestaciones que correspondan, se tomará en cuenta la

designación de beneficiarios realizada por éste.

De no existir dicha designación expresa y por escrito, se pagará en partes iguales cuando concurran dos o más beneficiarios, según el siguiente orden de prelación:

I. Al cónyuge, concubina o concubinario, cuando no hubiese hijos menores;

II. Al cónyuge y a los hijos menores de 18 años o a los que siendo mayores de edad estén incapacitados física o mentalmente para trabajar, así como a los menores de 25 años que estén realizando estudios de nivel medio o superior en planteles oficiales o reconocidos, previa la comprobación correspondiente;

III. A falta del cónyuge, hijos, concubina o concubinario, a los padres que hubiesen dependido económicamente del trabajador o pensionado fallecido, o

IV. A los dependientes económicos si no existen las personas enumeradas en las fracciones anteriores.

Artículo 98. Enfermedades ajenas al trabajo. Los trabajadores que sufran enfermedades por causas ajenas al trabajo, previa determinación que haga la institución médica correspondiente, tendrán derecho a que se les conceda licencia para dejar de concurrir a sus labores por el tiempo que ésta determine, con el pago íntegro de su salario.

Título Tercero

Del Ingreso y Escalafón al Servicio Laboral de Base

Capítulo Primero
Del Ingreso

Artículo 99. Clasificación de los trabajadores de base. El personal de cada Ente Público será clasificado, según las categorías consignadas en el reglamento de

escalafón y en sus respectivos presupuestos de egresos.

Artículo 100. Requisitos para solicitar y contratar una base. Los trabajadores a que se refiere el artículo 4 fracción I de esta ley, que tengan más de un año de trabajo, sin notas desfavorables, podrán solicitar a la Secretaría de Administración y Finanzas o su equivalente en los respectivos Entes Públicos, la constancia que los acredite como aspirantes a obtener una plaza de base del nivel inicial.

El titular del Ente Público solo podrá convocar a los aspirantes, cuando lo justifiquen las necesidades del servicio, además, que las plazas estén presupuestalmente aperturadas o cuando éstas se encuentren vacantes.

Cuando un Ente Público cuente con plazas presupuestalmente aperturadas o vacantes del nivel inicial y estas no alcancen a cubrirse una vez convocados los aspirantes a que refiere el párrafo primero del presente artículo, se podrá emitir nueva convocatoria respecto de las plazas que aun continúen disponibles a la que podrán inscribirse también los trabajadores a que se refriere el artículo 4, fracciones III, IV y V, de esta ley, quienes deberán cumplir los requisitos contemplados en el párrafo primero de este artículo.

De no cubrirse las plazas vacantes con los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, el Ente Público podrá convocar de manera pública y abierta a cualquier persona que reúna los requisitos para ocupar las plazas vacantes.

Será nula y motivo de responsabilidad para el titular del Ente Público toda contratación que contravenga lo dispuesto en el presente artículo. El Ente Público contará con un plazo de dos años para declarar nulo el otorgamiento de una plaza de base en contravención a la presente ley, surtiendo efectos plenos dicha declaración desde el momento en que se notifique al trabajador afectado de manera

directa o por conducto de la Sala Laboral competente.

Artículo 101. **Causas de vacancia de plazas.** Las plazas podrán quedar vacantes de manera definitiva en los siguientes supuestos:

I. Por muerte del trabajador titular;
II. Por jubilación;
III. Por pensión;
IV. Por renuncia;
V. Por rescisión, y
VI. Por promoción escalafonaria.

No obstante, cuando se presente una vacancia, los Entes Públicos deberán evitar ocuparla si con el personal existente, incluso moviéndolo de adscripción en plazas equivalentes, se satisfacen las necesidades propias del servicio.

Artículo 102. Publicidad de plazas vacantes. Atendiendo a la disponibilidad presupuestal y a lo previsto en los artículos que anteceden, cuando las necesidades del servicio lo requieran, los titulares de los Entes Públicos darán a conocer por medio del Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Nayarit, la existencia de plazas vacantes que requieran ser cubiertas.

Artículo 103. Requisitos para concursar por una base. Para concursar por la asignación de las plazas a que se refiere el artículo anterior se estará a lo siguiente:

I. Para acceder al nivel 1 se deberán cumplir los siguientes criterios de selección:

a) Tener por lo menos 16 años de edad, cumplidos al día de la convocatoria;

b) Contar con la constancia que acredite el carácter de aspirante a obtener

una base, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 100 de esta ley;

c) La antigüedad como trabajador;

d) Los conocimientos necesarios para ocupar la plaza, y

e) La aptitud y actitud para el desempeño de las funciones que correspondan.

Los titulares de los Entes Públicos elaborarán las correspondientes convocatorias señalando además de los requisitos, los plazos para presentar solicitud de participación en los exámenes correspondientes y demás datos que determinen los reglamentos respectivos.

Para los efectos de esta fracción, dichos titulares deberán formar la comisión de selección que estará conformada hasta por cinco integrantes, entre los cuales tres serán designados por los Entes Públicos respectivos y dos a través de invitación, en su caso, al correspondiente sindicato mayoritario, y

II. Para cubrir las bases que correspondan a los niveles dos o superiores, previstas en el reglamento de escalafón, solo podrán participar los trabajadores de base de conformidad con las correspondientes disposiciones escalafonarias.

(FE DE ERRATAS, P.O. 18 DE JULIO DE 2022)
Artículo 104. Verificación de los requisitos. En los concursos, las comisiones verificarán las pruebas a que se sometan los concursantes y calificarán los factores establecidos en la convocatoria, tomando en consideración los documentos, constancias o hechos que los comprueben, de acuerdo con la valuación fijada en los reglamentos.

Artículo 105. Obtención de la plaza vacante. La vacante se otorgará al trabajador que habiendo aprobado el concurso, de acuerdo con el reglamento respectivo, obtenga la mejor calificación o puntuación en los datos de ingreso o promoción según sea el caso.

Artículo 106. Otorgamiento de plazas transitorias. Cuando se trate de plazas transitorias que no excedan de seis meses y correspondan a los niveles dos o subsecuentes se aplicará el criterio que corresponda en materia escalafonaria.

Para cubrir el primer nivel, el titular del Ente Público correspondiente nombrará a la persona o personas que de entre la lista de aspirantes a base, llenen los requisitos necesarios para cubrirla.

Artículo 107. Escalafón derivado de plazas transitorias. Las plazas transitorias mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón a partir de los niveles dos y subsecuentes.

(FE DE ERRATAS, P.O. 18 DE JULIO DE 2022)
Para cubrir el primer nivel se aplicará lo dispuesto por el artículo 103 de la presente ley.

En ambos casos, los trabajadores serán nombrados con el carácter de eventuales, de tal modo que si el titular de la base reingresara al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador eventual de la última categoría correspondiente dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el Ente Público.

Capítulo Segundo
Del Escalafón

Artículo 108. Definición de escalafón. Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada Ente Público conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores de base y para autorizar las permutas correspondientes.

Artículo 109. Requisito para concursar un nivel superior. Tienen derecho a participar en los concursos y exámenes de oposición para hacer posible su ascenso, todos los trabajadores de base que tengan un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior y en la misma índole de labores.

Artículo 110. Reglamento de escalafón. En cada Ente Público se expedirá un reglamento de escalafón conforme a las bases establecidas en este título, el cual se aprobará y firmará de común acuerdo con el sindicato mayoritario respectivo.

Los factores que deberán ser tomados en cuenta, como mínimo, para establecer el sistema escalafonario son, en ese orden:

I. Los conocimientos;
II. La actitud;
III. La antigüedad, y
IV. La disciplina y puntualidad.

Artículo 111. Factores para ascender en el escalafón. Para los efectos del sistema escalafonario se entiende por:

I. **Conocimientos:** La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño del trabajo;

II. **Actitud:** La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para efectuar una actividad determinada;

III. **Antigüedad:** El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente;

IV. **Disciplina:** El cumplimiento constante y uniforme de las normas internas que regulan la actividad laboral, y

V. **Puntualidad:** La llegada habitual del trabajador al desempeño de su trabajo en los horarios que se le hubieren designado.

Artículo 112. **Criterios para el ascenso en el escalafón.** Los ascensos para ocupar plazas vacantes se otorgarán a los trabajadores que acrediten mayores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios y en orden preferencial tendrán prioridad:

I. Los de la categoría inmediata inferior;

II. Quien acredite ser la única fuente de ingresos para su familia, y

III. Cuando exista similitud de condiciones, se preferirá a quien acredite mayor tiempo de servicio en la dependencia.

Capítulo Tercero
De la Comisión Mixta de Escalafón

Artículo 113. Comisión Mixta de Escalafón. En cada Ente Público funcionará una Comisión Mixta de Escalafón, integrada por igual número de representantes de aquéllas y del sindicato correspondiente, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate, si no hay acuerdo, la designación se hará con la intervención de la Unidad, en un término que no excederá de diez días y de una lista de tres candidatos que las partes en conflicto le propongan.

Para integrar la Comisión Mixta de Escalafón deberán observarse las siguientes

prevenciones:

I. Los que designe el Ente Público, bajo ninguna circunstancia deberán pertenecer a ningún sindicato;

II. Los designados por el sindicato deberán ser trabajadores de base con una antigüedad mínima de cinco años, y

III. En todos los casos los integrantes propuestos deberán presentar currículum vitae.

Artículo 114. Insumos para la Comisión Mixta de Escalafón. Los titulares de los Entes Públicos proporcionarán a la Comisión Mixta de Escalafón, los medios administrativos y materiales necesarios para su eficaz funcionamiento.

Artículo 115. Reglamentación. Las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones Mixtas de Escalafón y de sus organismos auxiliares en su caso, serán los establecidos en los reglamentos y convenios respectivos, siempre que no se opongan al contenido de esta Ley.

Artículo 116. Convocatorias para exámenes de oposición. Las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitud de participación en los exámenes de oposición y demás datos que determinen los reglamentos respectivos.

Artículo 117. Calificación de factores de escalafón. Las Comisiones Mixtas de Escalafón verificarán en los concursos, las pruebas a que se sometan los concursantes y calificarán los factores escalafonarios, tomando en consideración los documentos, constancias o hechos que los comprueben, de acuerdo con la valuación fijada en los reglamentos.

Artículo 118. Otorgamiento de la plaza vacante. La plaza vacante se otorgará al

trabajador que habiendo aprobado los requisitos de acuerdo con la convocatoria y el reglamento respectivo, obtenga la mejor calificación o puntuación en los datos escalafonarios correspondientes.

Artículo 119. Permutas. El procedimiento para autorizar las solicitudes de permutas, así como resolver las inconformidades de los trabajadores afectados por trámites o movimientos escalafonarios, será previsto en los reglamentos.

Se entiende por permuta el cambio simultáneo de dos o más trabajadores de base, entre sí, de sus respectivos puestos de trabajo, sin que se modifique la naturaleza del empleo original ni el sueldo que deban percibir.

Título Cuarto

Del Derecho Laboral Colectivo

Capítulo Primero
De las Condiciones Generales del Trabajo

Artículo 120. Acuerdo de las condiciones generales de trabajo. Las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de derechos y obligaciones establecidos de común acuerdo entre los Entes Públicos y los Sindicatos en su carácter de titulares de los contratos colectivos de trabajo, en virtud de las relaciones laborales que se presentan entre sí en relación con los trabajadores.

Artículo 121. Condiciones generales de trabajo de ley. Las condiciones generales de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que se puedan establecer diferencias con motivo de cualquiera de las circunstancias a que se refiere el artículo 1º de la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 122. Materia de negociación. Los contratos colectivos de trabajo tendrán como límite de negociación, en materia de prestaciones económicas, las disposiciones aplicables en materia financiera y la suficiencia de recursos presupuestales.

Será responsabilidad de cada Ente Público mantener en todo momento la sostenibilidad del balance presupuestario de recursos disponibles tanto para el cumplimiento de sus obligaciones laborales como de sus planes y programas de gobierno.

Artículo 123. Aprobación de modificación a prestaciones económicas. Para los efectos del artículo precedente, cualquier proyecto de modificación a las condiciones generales de trabajo en materia de prestaciones económicas aplicables al nuevo ejercicio fiscal, deberá ser presentado para su aprobación o validación al área financiera que corresponda de los Entes Públicos, a más tardar en la primera quincena del mes de enero de cada año, a fin de que surtan sus efectos y se hagan los pagos con la oportunidad debida.

La omisión de presentar el documento a que se refiere el presente artículo o la falta de acuerdo entre las partes, tendrá como efecto que continúe en vigor, el que se encuentre vigente.

Artículo 124. Reglamento en materia de condiciones generales de trabajo. Los Entes Públicos establecerán su propio reglamento en materia de condiciones generales de trabajo de conformidad con lo dispuesto por la presente ley, especificando según su propia naturaleza y necesidades como mínimo:

I. Las horas de trabajo;

II. La intensidad y la calidad del trabajo;

III. Las horas de entrada y salida de los trabajadores;

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

V. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;

VI. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos,

VII. Las percepciones salariales y niveles laborales y/o profesionales, y

VIII. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficiencia en el trabajo.

Artículo 125. Objeción de las condiciones generales de trabajo. En caso de que los Entes Públicos o los sindicatos objetaren sustancialmente las condiciones generales de trabajo podrán concurrir a dirimir la controversia ante la Sala Laboral competente.

El ejercicio de esta acción no suspende la vigencia de las condiciones generales de trabajo en tanto se resuelve el conflicto.

Artículo 126. Validez de las condiciones generales de trabajo. Las condiciones generales de trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Instituto.

Capítulo Segundo
De la Organización Colectiva de los Trabajadores

Artículo 127. Definición de sindicato. Para los efectos de la presente ley, los sindicatos son asociaciones de trabajadores de base constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados.

Artículo 128. Libertad de constituir o asociarse a un sindicato. Ningún trabajador podrá ser obligado a formar o a no formar parte de un sindicato.

Los trabajadores de base tienen derecho de elegir libremente el sindicato del que quieren formar parte, de separarse de éste y adherirse a otro, o en su caso, asociarse con otros trabajadores de base para formar uno nuevo.

Artículo 129. Autorregulación de los Sindicatos. De conformidad con las disposiciones legales aplicables y en particular por lo dispuesto en el presente apartado, los sindicatos tienen derecho a redactar sus Estatutos y Reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades, así como a formular sus programas de acción.

Artículo 130. Contenido de los Estatutos. Los estatutos de los sindicatos deberán contener como mínimo:

I. Denominación;
II. Domicilio;
III. Objeto;
IV. Duración; faltando esta disposición, se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
V. Requisitos para la admisión de miembros;
VI. Obligaciones y derechos de sus integrantes;
VII. Motivos y procedimientos de correcciones disciplinarias y expulsión;
VIII. Procedimiento para elegir la directiva, número de sus integrantes y período de duración de la directiva, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre y secreto de sus afiliados. Para tal efecto, se deberán observar las normas siguientes:

a) La convocatoria de elección se emitirá con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, debiendo precisar fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutariamente exigidos;

b) La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de los miembros en el centro de trabajo, con una anticipación mínima de diez días;

c) El lugar que se determine para la celebración del proceso electoral, así como la documentación y materiales que se elaboren para la realización, deberán garantizar que la votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta;

d) Se integrará un padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar, que deberá publicarse y darse a conocer entre éstos con al menos tres días de antelación a la elección;

e) Establecer un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar, y

f) La documentación, material y boletas para la elección de integración de los órganos internos de los sindicatos a que se refiere este inciso, contendrá cuando menos los siguientes datos y requisitos:

1. Municipio y entidad federativa en que se realice la votación;

2. Cargo para el que se postula al candidato o candidatos;

3. Emblema y color de cada una de las planillas que participan con candidatos en la elección de que se trate;

4. El nombre completo del candidato o candidatos a elegir, y

5. Las boletas deberán validarse en el reverso con las firmas de por lo menos dos integrantes de la Comisión Electoral que para tales efectos acuerde el sindicato.

El procedimiento de elección que realicen los miembros de un sindicato

respecto al Secretario General o su equivalente a nivel estatal, seccional, local o municipal, se realizará de manera independiente de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales, cumpliendo con los requisitos a que se refiere este inciso.

En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre voluntad de los afiliados al sindicato, de incumplirse éstos, el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso;

IX. En la integración de las directivas sindicales se establecerá, de ser posible, la representación proporcional en razón de género;

X. Normas para la integración y funcionamiento de una instancia de decisión colegiada, que será responsable de organizar y calificar los procedimientos de elección de los órganos internos del sindicato;

XI. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales. En el caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el período de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales. El período de duración de la directiva y en su caso la reelección, deberán respetar las garantías a que se refiere el artículo 138 de esta ley;

XII. Época y forma de presentación de la cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento;

XIII. Procedimiento para llevar a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto directo, personal, libre y secreto para la aprobación del contenido de contratos colectivos de trabajo y de sus revisiones;

XIV. Normas para la adquisición, administración y disposición de los bienes

patrimonio del sindicato;

XV. Cuotas sindicales, monto y forma de pago;

XVI. Tiempo y procedimiento de presentación de cuentas e informe de actividades;

XVII. Normas para la liquidación del patrimonio, y

XVIII. Las demás normas que apruebe la asamblea.

El Instituto será competente para conocer y dirimir, en términos de la presente ley y su reglamento, cualquier controversia suscitada entre los trabajadores y su organización sindical por el incumplimiento de sus normas estatutarias.

Artículo 131. Mínimo requerido para integrar un Sindicato. Para que se constituya un sindicato se requiere la solicitud de un mínimo de veinte trabajadores de base adscritos al correspondiente Ente Público.

Ningún trabajador podrá ser unilateralmente readscrito a otra unidad administrativa o Ente Público, si al hacerlo se disminuye, en perjuicio del Sindicato, el número mínimo exigido para su existencia.

Artículo 132. Registro de sindicatos. Los Sindicatos serán registrados ante el Instituto, para cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

I. Acta de la asamblea constitutiva o copia de ella, autorizada por la directiva de la agrupación;

II. Estatutos del sindicato;

III. Una lista de los miembros que lo integren con expresión del nombre de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeñe y sueldo que perciba, y

IV. Acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada

de aquélla.

El Instituto, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, el cumplimiento de los requisitos a que se refiere el artículo anterior y el presente.

Cuando el solicitante no cumpla con alguno de los requisitos anteriores, a fin de salvaguardar el derecho de asociación, el Instituto lo prevendrá para que dentro de los cinco días siguientes subsane su solicitud, precisando los términos en que deberá hacerlo, con el apercibimiento que de inobservar la prevención, se tendrá por no presentada su solicitud.

El texto íntegro de los documentos del registro de los sindicatos, las tomas de nota, el Estatuto, las actas de asambleas y todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical, deberán estar disponibles en los sitios de Internet del Instituto.

Artículo 133. Negación del registro. El registro de un Sindicato podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 127 de esta ley;
II. Si se constituyó en contravención a lo estipulado en esta ley, o
III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 132 de esta ley.

Artículo 134. Cancelación del Registro. El registro de un sindicato se cancelará:

I. En el caso de disolución;
II. Cuando deje de reunir el número mínimo de trabajadores afiliados requerido

por el artículo 131 de esta Ley, o

III. Cuando incumpla con su objeto y/o finalidad.

La solicitud de cancelación podrá hacerse por quien acredite tener interés jurídico para ello.

La Sala Laboral competente en los casos de conflicto entre dos agrupaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano.

Se considerará que un Sindicato incumple con su objeto y/o finalidad cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los Entes Públicos exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo de trabajo. En consecuencia, esta conducta comprobada podrá servir de base para que se demande por la vía jurisdiccional la cancelación del registro sindical, independientemente de las responsabilidades que puedan derivarse por la comisión de dichas conductas delictivas.

En los casos de violación a lo dispuesto en el artículo 137 de la presente ley, la Sala Laboral competente determinará la cancelación del registro del Sindicato.

Artículo 135. Obligaciones de los Sindicatos. Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta ley les requiera el Instituto y las Salas Laborales;

II. Comunicar al Instituto y a las Salas Laborales, en su caso, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurriesen en su

directiva o en sus comités, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los Estatutos;

III. Facilitar la labor de las Salas Laborales en los conflictos que se ventilen ante las mismas, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le solicite;

IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante las Salas Laborales, cuando les fuere solicitado, y

V. Cumplir con las obligaciones en materia de transparencia, de conformidad con la legislación aplicable.

Artículo 136. Federación y Confederaciones. Los Sindicatos podrán formar parte de federaciones y confederaciones sindicales. Así mismo, podrán retirarse de ellas en cualquier tiempo aunque exista pacto en contrario.

Artículo 137. Prohibiciones de los Sindicatos. Queda prohibido a los sindicatos:

I. Hacer propaganda de carácter electoral o religioso;

II. Ejercer la función de comerciantes, o cualquier otra actividad con fines de lucro;

III. Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;

IV. Fomentar o coadyuvar con desórdenes o actos delictuosos contra personas o bienes;

V. Adherirse a otras agrupaciones que no correspondan a la naturaleza y fines de la organización sindical de los trabajadores de los Entes Públicos;

VI. Decretar suspensiones, paros o cualquier otra medida encaminada a coaccionar a los Entes Públicos en cualquier forma;

VII. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, sus representantes o sus bienes, o en contra de

terceros;

VIII. Hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado;

IX. Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado, y

X. Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del Ente Público, ajenas al contrato colectivo de trabajo.

Artículo 138. Directivas de los Sindicatos. Las directivas de los sindicatos serán responsables, de conformidad con sus Estatutos, ante sus afiliados y respecto de terceras personas, en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común.

El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado.

La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino, debiendo levantar acta de dicha asamblea.

El acta de la asamblea en la que se rinda cuenta de la administración del patrimonio sindical deberá ser entregada dentro de los diez días siguientes al Instituto para su depósito y registro en el expediente de registro sindical.

Las obligaciones a que se refieren los párrafos anteriores no son dispensables.

En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva o al Instituto, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

De no proporcionarse la información o las aclaraciones correspondientes, los trabajadores podrán tramitar ante la Sala Laboral que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.

El trabajador también podrá acudir al Instituto para denunciar la omisión anterior a fin de que dicha autoridad requiera al sindicato por la entrega completa de la información de la administración del patrimonio sindical.

El ejercicio de las acciones a que se refieren los párrafos anteriores, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.

Artículo 139. Actos de las directivas de los Sindicatos. Los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan civilmente a éstos, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades.

Artículo 140. Causas de disolución de los Sindicatos. Un sindicato podrá disolverse:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran;
II. Porque dejen de reunirse los requisitos señalados en los artículos 130 y 131 de esta ley, o
III. Por transcurrir el término fijado en sus estatutos.

Artículo 141. Conflictos. Todos los conflictos que surjan entre confederación, federación y los sindicatos, serán planteados ante la Unidad y en su caso, resueltos por la Sala de Conflictos Colectivos.

Artículo 142. Remuneraciones. Las remuneraciones que se paguen a los directivos o empleados de los sindicatos y, en general, los gastos que origine el funcionamiento de éstos, serán a cargo de su presupuesto, cubierto en todo caso por los miembros del sindicato de que se trate.

Bajo ninguna circunstancia podrán destinarse recursos públicos a organizaciones sindicales.

Artículo 143. Cláusulas de inclusión y exclusión. Las cláusulas de inclusión y de exclusión que, en su caso, fueran establecidas por los sindicatos, no surtirán efecto alguno para los Entes Públicos en detrimento de los derechos individuales de los trabajadores.

Artículo 144. Naturaleza de los Sindicatos. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad jurídica para:

I. Adquirir derechos y contraer obligaciones;
II. Adquirir bienes muebles e inmuebles destinados directa e inmediatamente al objeto de su institución, y
III. Defender, ante toda clase de autoridades, sus derechos, los de sus afiliados cuando así lo faculten éstos, y ejercitar las acciones correspondientes.

Artículo 145. Representación de los Sindicatos. La representación del sindicato se ejercerá por el órgano que sea determinado por sus estatutos.

Artículo 146. Disolución de los sindicatos. En caso de disolución del sindicato, su liquidación se llevará a cabo en la forma que lo determinen sus estatutos o la propia asamblea.

A falta de disposición expresa, sus bienes muebles e inmuebles y en general, el activo de dichos sindicatos pasará a formar parte del patrimonio de la Beneficencia Pública.

(ADICIONADO, P.O. 13 DE FEBRERO DE 2026)

Artículo 146 Bis. Injerencia Sindical. Los sindicatos deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia por parte de las personas servidoras públicas en su constitución, funcionamiento, administración y libre desarrollo de las elecciones sindicales, las condiciones de elegibilidad, la reelección y/o la destitución de las directivas de los sindicatos. Cualquier contravención a estas disposiciones será considerada falta administrativa grave y sancionada en los términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nayarit.

Se entenderán como acto de injerencia sindical, entre otras, las siguientes conductas:

I. Coaccionar, inducir o amenazar a personas trabajadoras o agremiadas para participar o abstenerse de participar en eventos de campaña sindical, o para votar por una planilla, dirigente o sindicato determinado;

II. Ejercer presión o intimidación jerárquica sobre subordinados para que expresen públicamente su apoyo o rechazo a determinada candidatura sindical;

III. Obligar o condicionar la asistencia a actos, mítines o reuniones sindicales con fines de proselitismo;

IV. Condicionar la prestación de servicios institucionales, apoyos, licencias o permisos laborales a emisión del voto o apoyo hacia una planilla sindical;

V. Ofrecer beneficios laborales, ascensos, estímulos o promociones a cambio de apoyo o voto sindical;

VI. Negar, suspender o limitar derechos o programas internos, capacitaciones, bonos o reconocimientos como represalia por no apoyar determinada opción sindical;

VII. Utilizar programas institucionales o apoyos sociales para inducir o coaccionar el voto sindical;

VIII. Destinar, utilizar o permitir el uso de fondos, bienes, servicios o personal institucional para favorecer o perjudicar a determinada planilla, corriente o dirigencia sindical;

IX. Difundir propaganda, mensajes o material institucional que promueva o desacredite a una candidatura o grupo sindical;

X. Permitir el uso de instalaciones, vehículos, redes o infraestructura pública para actos de campaña o propaganda sindical;

XI. Proporcionar apoyo o servicios institucionales para actividades de campaña sindical;

XII. Realizar aportaciones o solicitar contribuciones a subordinados para financiar campañas o actividades sindicales;

XIII. Usar recursos o programas institucionales con la finalidad de posicionar o promover ante la base trabajadora a una persona servidora pública o dirigente sindical;

XIV. Negarse sin causa justificada a entregar información solicitada por la autoridad sindical o laboral competente, relacionada con el desarrollo de elecciones o procesos democráticos sindicales;

XV. Omitir colaborar o prestar auxilio en los procesos de verificación, vigilancia o supervisión sindical cuando la autoridad lo requiera;

XVI. Omitir actuar con imparcialidad durante los procesos electorales sindicales, afectando la equidad entre candidaturas;

XVII. Actuar con parcialidad o favorecer públicamente a determinada candidatura;

XVIII. Intervenir indebidamente en la equidad del proceso sindical, alterando la neutralidad institucional, y

XIX. Utilizar su cargo para influir en la opinión de las personas trabajadoras, afectando la libertad del voto sindical.

Capítulo Tercero
De las Huelgas

Artículo 147. Definición de huelga. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos establecidos por esta ley.

Artículo 148. Declaración de huelga. La declaración de huelga es la manifestación de voluntad de los trabajadores de un Ente Público de suspender las labores en los términos de esta ley.

Artículo 149. Derecho de huelga. Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto del Ente Público correspondiente para obtener mejores condiciones de trabajo, o cuando se violen de manera general y sistemática, los derechos que consagra el artículo 123 de la Constitución Federal, apartado B, las condiciones generales de trabajo y los contenidos en esta ley.

Artículo 150. Sanción por conductas indebidas de los trabajadores. Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, cometidos por los trabajadores huelguistas, tendrá como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador, sin menoscabo de la responsabilidad civil o penal en que incurrieren.

Capítulo Cuarto
Procedimiento de Huelga

Artículo 151. Requisitos de la huelga. Para declarar una huelga se requiere:

I. Que se ajuste a los términos del artículo 149 de esta Ley, y

II. Que sea declarada por un mínimo de dos terceras partes de los trabajadores afiliados al sindicato del Ente Público.

Artículo 152. Legalidad de la huelga. La huelga será legal cuando se cumpla con los requisitos establecidos en los artículos 153 y 154 de esta ley.

Artículo 153. Procedimiento de huelga. En el procedimiento de huelga se

observarán las normas siguientes:

I. El Presidente de la Sala de Conflictos Colectivos intervendrá personalmente en todas las resoluciones del procedimiento de huelga;

II. No serán admitidas las causas de excusa de los Presidentes de las Salas Laborales ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad que podrá promoverse por los Entes Públicos en el escrito de contestación del pliego petitorio, o por el sindicato dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las en que se tenga conocimiento de la primera promoción de la dependencia e institución pública respectiva, y

III. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia.

Si la Sala Laboral, una vez hecho el emplazamiento al Ente Público, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Artículo 154. Requisitos para suspender labores. Antes de suspender las labores, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Acudir ante la Unidad a plantear su solicitud o pliego petitorio en los términos previstos por la presente ley;

II. En caso de que no se logre avenir a las partes, presentar ante la Sala Laboral competente lo siguiente:

a) La constancia de haber agotado la instancia conciliadora alterna;
b) Los documentos que acrediten la personalidad del emplazante;
c) Un escrito que exprese el objeto de la huelga;
d) El pliego de peticiones;
e) Copia del acta de asamblea en que se haya acordado declarar la

huelga, y

f) El listado que contenga su propuesta.

III. Una vez recibido el escrito y sus anexos, y cumplidos los requisitos establecidos en este ordenamiento a juicio de la Sala Laboral respectiva, se correrá traslado con copia de ellos a quien ostente la representación del Ente Público expresando el día y la hora en que deba iniciarse la suspensión de labores. El término mínimo de pre huelga será de treinta días hábiles contados a partir de la notificación;

IV. La Sala Laboral dentro de los tres días siguientes a partir de la notificación del emplazamiento, citará a una audiencia en la que el Ente Público deberá contestar el pliego petitorio pudiendo en ella procurarse de nuevo el avenimiento de las partes ajustándose a las normas siguientes:

a) Si a la audiencia no comparecen los representantes del Sindicato, no correrá el término para que la huelga se inicie, pero éste no se suspenderá cuando el representante del Ente Público no concurra;

b) Si con la comparecencia de las partes se llega a un arreglo conciliatorio, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo una vez aprobado y sancionado por la Sala Laboral competente, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a una sentencia, y

c) Si no se llega a un acuerdo, la Sala Laboral procederá al desahogo de la audiencia de pruebas y alegatos.

V. Una vez desahogada la audiencia de pruebas se dará oportunidad a las partes para alegar brevemente, con lo que se dará por terminada la audiencia;

VI. Dentro de los tres días siguientes la Sala Laboral resolverá sobre la procedencia o improcedencia de la huelga. Declarada legal, notificará al Ente Público afectado del acuerdo dictado, para efectos de su estallamiento, y

VII. Si la Sala Laboral competente resuelve que la declaración de huelga es improcedente, prevendrá a los trabajadores en el sentido de que en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de rescisión y dictará las medidas necesarias para evitar la suspensión del servicio.

Artículo 155. Suspensión de labores antes del emplazamiento. Si la suspensión de labores se efectúa antes del emplazamiento, a solicitud del Ente Público, la Sala declarará que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que se reanuden sus labores, apercibiéndoseles de que, si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para los Entes Públicos.

Artículo 156. Actos violentos de los huelguistas. La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando se ejecuten por los huelguistas actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decrete en los casos del artículo 29 de la Constitución Federal.

Artículo 157. Inexistencia de la huelga. La huelga será declarada inexistente si a solicitud del Ente Público emplazado, se acredita que no se satisfacen los requisitos contenidos en el artículo 154 de la presente Ley.

Artículo 158. Respeto a los derechos de huelga. En tanto no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, la Sala Laboral y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten.

Artículo 159. Terminación de la huelga. La huelga terminará por:

I. Avenencia entre las partes en conflicto;

II. Resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de las dos terceras partes de los miembros;

III. El allanamiento de los Entes Públicos;

IV. Declaración de ilicitud o inexistencia, y

V. Sentencia de la Sala Laboral competente.

Artículo 160. Legalidad de la huelga. Al declararse que la huelga es legal, la Sala Laboral, a petición de los Entes Públicos correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, con el objeto de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, conservación de las instalaciones, signifique un peligro para la salud y seguridad públicas o afecte el servicio educativo.

La Sala podrá dictar las medidas que estime necesarias para que se presten este tipo de servicios, quedando obligados los trabajadores a realizarlos.

Artículo 161. Avenimiento de las partes. Una vez suspendidas las labores, durante el procedimiento al que se refiere el presente apartado, la Sala Laboral continuará tratando de avenir a las partes, citándolas al efecto cuantas veces estime pertinente.

Artículo 162. Recuento de trabajadores. El Ente Público podrá ofrecer el recuento, como prueba de la inexistencia de la huelga si considera que no se satisface el requisito previsto por el artículo 151 fracción II de esta ley. Si se ofrece dicha probanza, se observarán las normas siguientes:

I. La Sala Laboral señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de base del Ente

Público que concurran al recuento, previa identificación;

III. Serán considerados trabajadores los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del pliego petitorio;

IV. No se computarán los votos de quienes hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del pliego petitorio, ni de quienes no tengan derecho a votar, y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso, la Sala Laboral citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Artículo 163. Atención a los derechos de los trabajadores. La Sala Laboral deberá poner atención a cualquier queja, demanda o promoción que le ponga en conocimiento la violación a los derechos de los trabajadores, así como cualquier acto de violencia que tenga como finalidad ejercer presión sobre los titulares de determinado Ente Público.

En ambos casos, la Sala Laboral deberá tomar las medidas necesarias para evitar estas afectaciones, pudiendo incluso en el segundo de los supuestos, declarar, la ilicitud de la huelga sin responsabilidad para el Ente Público.

Título Quinto

Prescripción y Caducidad

Capítulo Primero
Prescripción

Artículo 164. Prescripciones, regla general y excepciones. Las acciones que nazcan de esta ley, del nombramiento otorgado a favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales del trabajo, prescribirán en un año,

con excepción de los casos siguientes.

I. Prescriben en un mes:

a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, expedido por error o en contra de lo dispuesto en este ordenamiento. Empezará a contar el término a partir de la recepción del mismo;

b) Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a recuperar la plaza que indebidamente le haya sido asignada a otro. El término comenzará a partir de la fecha en que se tenga conocimiento del hecho, y

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

II. Prescriben en dos meses:

a) En caso de despido o suspensión injustificada, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, comenzarán a computarse a partir del momento en que sea notificado el trabajador del despido o suspensión, y

b) Tratándose de supresión de plazas, las acciones para que les otorgue otra equivalente a la suprimida o a obtener la indemnización de Ley.

Artículo 165. **Término especial de prescripción.** Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar la indemnización por riesgos de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte del trabajador por riesgos de trabajo, y

III. Las acciones para ejecutar las resoluciones de las Salas Laborales.

Los plazos para ejercitar las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán precisamente, desde el momento en que se determine la naturaleza del riesgo, desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la sentencia dictada por la Sala Laboral, respectivamente.

Artículo 166. Causas que impiden la prescripción. No se iniciará ni surtirá sus efectos la prescripción:

I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley;

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta ley se hayan hecho acreedores a indemnización, y

III. Durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada, o que habiendo sido condenado hubiese conmutado la sanción en términos del artículo 70, fracción II, párrafo segundo, de esta ley.

Artículo 167. Interrupción de la prescripción. La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Unidad, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción de la prescripción que la gestión resulte infructuosa o que la Sala Laboral sea incompetente, y

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

Capítulo Segundo
De la Caducidad

Artículo 168. Caducidad. Procederá la caducidad de la instancia, y por consecuencia, se tendrá por desistida la demanda, al actor que no presente promoción tendiente a impulsar el procedimiento en el término de seis meses a partir de la notificación de la última actuación procesal. No se tendrá por transcurrido dicho término si está pendiente de dictarse sentencia de fondo o sobre alguna promoción de las partes que impulse el procedimiento, la devolución de algún exhorto, la práctica de alguna diligencia expresamente ordenada por el Presidente de la Sala Laboral o la recepción de informes que se hubiesen solicitado para la integración del procedimiento.

La Sala Laboral, de oficio o a instancia de parte, cuando transcurra el término previsto en el párrafo que antecede y no existan salvedades, dictará la resolución que proceda, misma que deberá ser notificada personalmente a las partes.

El efecto de la declaratoria de caducidad será volver las cosas al estado que tenían hasta antes del inicio del procedimiento, quedando insubsistentes las medidas intraprocesales que se hubieran ordenado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo que antecede, podrán invocarse en un nuevo procedimiento, en tanto no prescriban las acciones correspondientes, las cuestiones en materia de competencia, personalidad y desahogo de pruebas que hubieran quedado firmes hasta antes de la declaración de la caducidad.

Libro Segundo

De la Justicia Laboral

Título Primero

Instancias de Justicia Laboral

Capítulo Primero
Naturaleza e Integración del Instituto

Artículo 169. Naturaleza jurídica. Se crea el Instituto de Justicia Laboral Burocrática del Estado de Nayarit, con personalidad jurídica, patrimonio propio e independiente en sus decisiones y determinaciones, cuya organización, competencia, funcionamiento y procedimientos estará prevista en la presente ley y en su normativa interior.

El Instituto conocerá y resolverá, a través de sus órganos, de todas las cuestiones relativas al derecho laboral burocrático del estado de Nayarit de conformidad a las disposiciones previstas en esta ley y demás normas aplicables.

Atendiendo a la naturaleza de su objeto, los integrantes del Instituto, cualquiera que sea su actividad, serán de confianza o por tiempo determinado.

Artículo 170. Integración del Instituto. El Instituto estará integrado por:

I. Un Consejo Técnico y de Administración;

II. Un Presidente que durará en su cargo tres años, con la posibilidad de ser reelecto por un periodo igual;

III. La Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral, y

IV. Por Salas Laborales encargadas de conocer y dirimir los conflictos individuales y colectivos en materia laboral burocrática.

La forma de selección de sus integrantes y funcionamiento interno se determinará en la presente ley y su reglamento.

Artículo 171. Integración del Consejo Técnico y de Administración. El Consejo Técnico y de Administración se integrará por:

I. El Presidente del Instituto, que lo será también del Consejo Técnico y de Administración;

II. Tres representantes del Poder Ejecutivo, designados por el Gobernador del Estado;

III. Un representante del Tribunal Superior de Justicia, designado por el Pleno del Consejo de la Judicatura;

IV. Un representante del Congreso del Estado, designado por la Comisión de Gobierno;

V. Dos representantes del sindicato que tenga representación mayoritaria en el Estado, designados por su Comité Ejecutivo, y

VI. Dos representantes del sindicato magisterial mayoritario, designados por su órgano competente.

Los representantes a que se refieren las fracciones II a la VI del presente artículo podrán ser nombrados y removidos libremente por los órganos competentes de su designación. Ejercerán su cargo con carácter honorífico por lo que no recibirán retribución o compensación alguna por este, y solo continuarán percibiendo los ingresos que les correspondan con cargo al presupuesto del Ente que representan.

Artículo 172. Atribuciones del Consejo Técnico y de Administración. Son atribuciones del Consejo Técnico y de Administración las siguientes:

I. Elegir, entre la terna de aspirantes propuesta por el Titular del Poder Ejecutivo, quien habrá de presidir cada Sala Laboral;

II. Aprobar la convocatoria que para sus efectos expida el Presidente del Instituto para la selección del Director General de la Unidad, Secretarios de Acuerdos, Actuarios y Notificadores de las Salas Laborales;

III. Designar conforme a la Convocatoria respectiva al Director General de la Unidad y a Secretarios de Acuerdos, Actuarios y Notificadores de las Salas Laborales;

IV. Aprobar o modificar las normas reglamentarias necesarias para el funcionamiento del Instituto, así como emitir, en términos del reglamento Interior, las bases generales de la estructura, organización y funcionamiento de sus órganos internos de administración, control y transparencia de conformidad con lo dispuesto por las leyes e instituciones de la materia;

V. Verificar el registro y seguimiento de la situación patrimonial de los trabajadores que laboran en el Instituto, que al efecto lleve a cabo el Órgano Interno de Control del Instituto en los términos previstos por la legislación de la materia y el reglamento respectivo;

VI. Fijar las bases para la planeación institucional, evaluación, organización, ejecución, dirección y control para el desarrollo del Instituto;

VII. Aprobar el anteproyecto de presupuesto del Instituto y remitirlo al Gobernador del Estado para su inclusión al Proyecto de Presupuesto de Egresos del Estado;

VIII. Conocer de los conflictos de trabajo suscitados entre el Instituto y sus

trabajadores;

IX. Recibir a petición de parte interesada la reconsideración de sus decisiones respecto a la designación, adscripción, destitución o no ratificación de Presidentes de las Salas para el efecto de verificar que se ajustaron a las reglas previstas en esta ley. En todo caso la solicitud de reconsideración será resuelta sin ulterior recurso;

X. Convocar y autorizar la lista de las personas especialistas que deban ejercer cargos de mediadores y conciliadores dentro de la Unidad;

XI. Autorizar en la última sesión de cada año, el calendario y horario oficial de labores del Instituto para la siguiente anualidad;

XII. Dentro del ámbito de su competencia y en términos del reglamento interior, imponer a los trabajadores del Instituto, previa garantía de audiencia y defensa, y sin ulterior recurso, las sanciones que procedan conforme a la ley cuando incurran en actos u omisiones que la transgredan. Cuando de ello se desprenda la probable comisión de delitos, deberá presentar denuncia de hechos a la Fiscalía General del Estado;

XIII. Aprobar el informe anual de las actividades y situación actual del Instituto para su remisión al Congreso del Estado, en los términos que disponga el reglamento o acuerdo respectivo, y

XIV. Las demás que la ley y el reglamento interior le encomiende.

Las decisiones del Consejo Técnico y de Administración serán tomadas por mayoría de votos de los miembros presentes en la sesión que corresponda. En caso de Empate el Presidente tendrá voto de calidad.

Artículo 173. Atribuciones del Presidente del Instituto. Son atribuciones del

Presidente del Instituto las siguientes:

I. Representar legalmente al Consejo Técnico y de Administración y al Instituto;

II. Convocar al Consejo Técnico y de Administración a sesiones;

III. Ejecutar los acuerdos y determinaciones del Consejo Técnico y de Administración;

IV. Proponer al Consejo Técnico y de Administración los proyectos de creación o modificación reglamentaria, así como el calendario anual de sesiones del Instituto;

V. Administrar y conservar los bienes muebles e inmuebles del Instituto;

VI. Nombrar al personal administrativo que sea necesario para el mejor funcionamiento del Instituto de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, y resolver lo relativo a los ascensos, remociones y renuncias del personal que lo integra;

VII. Coordinar, supervisar y vigilar, en estricto apego a las leyes, el actuar de los trabajadores que laboran dentro del Instituto;

VIII. Supervisar que se observen los principios de imparcialidad, objetividad y profesionalismo en la aplicación y evaluación de los exámenes de oposición para aspirantes de nuevo ingreso o para promoción a cargos superiores dentro de la Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos y las Salas Laborales;

IX. Adoptar las providencias necesarias para el eficiente manejo administrativo del Instituto;

X. Determinar la adscripción de Presidentes de Salas de conformidad con la competencia y carga de trabajo del Instituto;

XI. Dictar los acuerdos necesarios para regular la distribución de los asuntos que deban conocer cada una de las Salas, de conformidad con la competencia y carga de trabajo de cada una de ellas;

XII. Velar por la autonomía del Instituto garantizando en todo momento su independencia e imparcialidad;

XIII. Otorgar estímulos, reconocimientos y recompensas a los especialistas en medios alternos de solución de conflictos, así como a los que laboran en las actividades de justicia dentro de las Salas, en los términos de esta Ley y los acuerdos correspondientes;

XIV. Presentar al Consejo Técnico y de Administración, el anteproyecto de presupuesto del Instituto para su aprobación y su inclusión al Proyecto de Presupuesto de Egresos del Estado;

XV. Proponer al Consejo Técnico y de Administración los periodos vacacionales para el personal del Instituto;

XVI. Conceder licencias a los integrantes de la Unidad, así como a los funcionarios de las Salas que designe y a los demás trabajadores hasta por seis meses con o sin goce de sueldo de acuerdo a lo previsto en las disposiciones de esta Ley;

XVII. Promover permanentemente la capacitación y actualización de los trabajadores del Instituto;

XVIII. Establecer los acuerdos necesarios para la recepción, control, preservación y destino de los bienes consignados y puestos a disposición del Instituto;

XIX. Presentar para la aprobación del Consejo Técnico y de Administración, el informe anual de la situación actual del Instituto para su remisión al Congreso del Estado, en los términos que disponga el reglamento o acuerdo respectivo;

XX. Convocar periódicamente a reuniones de los Presidentes de las Salas, secretarios de acuerdos, secretarios proyectistas, notificadores o actuarios y demás personal al servicio del Instituto, para fines de capacitación o evaluación sobre el funcionamiento de éste y proponer las medidas pertinentes para mejorar su desempeño;

XXI. Publicar, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante el Instituto, y expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Nayarit, y

XXII. Las demás que la ley y el reglamento interior le encomiende.

La normatividad interna del Instituto señalará las atribuciones que podrán realizar los órganos auxiliares así como las que en su caso pueda delegar el Presidente.

Artículo 174. Requisitos. Quien presida el Instituto deberá reunir los siguientes requisitos:

I. Ser ciudadano mexicano, en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;

II. Tener cuando menos 35 años de edad cumplidos al día de la publicación de la convocatoria;

III. Poseer al día de su designación, con antigüedad mínima de 10 años, título profesional de Abogado o Licenciado en Derecho, expedido por autoridad o institución legalmente autorizada;

IV. Gozar de buena reputación en la sociedad y no haber sido condenado por delito doloso que amerite pena de prisión de más de un año; pero si se tratare de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro que lastime

la buena fama en concepto público, quedará inhabilitado para el cargo cualquiera que haya sido la pena;

V. Haber residido en el Estado cuando menos los cinco años anteriores a la fecha de expedición de la convocatoria;

VI. No haber sido Secretario del Despacho del Poder Ejecutivo o Fiscal General del Estado, en los dos años anteriores a la fecha de expedición de la convocatoria;

VII. No haber sido dirigente nacional, estatal o municipal de partido o asociación política, durante los últimos seis años anteriores a la fecha de expedición de la convocatoria;

VIII. No desempeñar, ni haber desempeñado cargo de elección popular en los últimos tres años anteriores a la fecha de expedición de la convocatoria;

IX. No ser ministro de culto religioso, a menos que se haya separado con cinco años de antelación a la fecha de expedición de la convocatoria, y

X. No estar inhabilitado, por disposición administrativa o judicial, para el ejercicio de cargos públicos.

Artículo 175. Designación del Presidente del Instituto. El proceso de selección y designación del Presidente del Instituto se llevará a cabo de la siguiente forma:

I. El Congreso del Estado emitirá una convocatoria pública abierta, en la cual podrán inscribirse o ser propuestas, las personas profesionistas que cumplan con los requisitos señalados en la presente ley y en la propia convocatoria;

II. Las personas aspirantes o propuestas serán evaluadas mediante un examen de conocimientos y aptitudes en materia laboral burocrática. Este

examen será aplicado preferentemente en las instalaciones del Congreso del Estado y será calificado por un Comité que deberá integrarse por un Diputado, un Magistrado del Poder Judicial del Estado, un representante del Poder Ejecutivo y un representante del Sindicato con representación mayoritaria en el Estado, quienes serán designados por sus respectivos órganos de gobierno.

El resultado se dará a conocer a cada uno de los aspirantes, de manera privada. Podrán solicitar al Comité la revisión de su examen en el caso de que tuvieran dudas respecto de la calificación obtenida. Dicha revisión podrá solicitarse dentro de los tres días hábiles siguientes al de su aplicación;

III. Transcurrido el término indicado en la fracción anterior, o resuelto el o los recursos de revisión que se hubieran interpuesto, el Comité elaborará un pre dictamen en torno de los resultados obtenidos y lo remitirá formalmente al Congreso del Estado;

IV. Una vez recibido el pre dictamen, el Presidente de la Mesa Directiva lo turnará a la Comisión legislativa que corresponda; ésta, convocará a las personas aspirantes para entrevistarlas en torno de aquellas cuestiones relacionadas con su trayectoria laboral y profesional y de los temas que consideren necesarios;

V. Concluida la etapa de entrevistas, la Comisión Legislativa del Congreso contará con cinco días hábiles para presentar al pleno, por conducto de su Presidente, un dictamen conclusivo del procedimiento, en el cual se propondrá de entre los aspirantes que hayan obtenido la mayor puntuación, una terna para que, de entre ellos, sea designado por voto mayoritario de los Diputados presentes, el Presidente del Instituto, y

VI. Una vez designada la persona que ocupe el cargo de Presidente, el Pleno del congreso le hará notificación correspondiente y, la citará a la sesión en

la que se le tomará la protesta respectiva.

Artículo 176. Órganos auxiliares. Para el adecuado ejercicio de sus atribuciones, el Instituto contará con los siguientes órganos auxiliares:

I. Secretaría Técnica;
II. Coordinación de Archivos;
III. Unidad de Transparencia;
IV. Órgano Interno de Control;
V. Dirección de Administración;
VI. Dirección Jurídica;
VII. Unidad de Ejecución, y
VIII. Demás personal de apoyo conforme a las necesidades del servicio y la disponibilidad.

Capítulo Segundo
De la Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral

Artículo 177. Integración de la Unidad. La Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral estará integrada de la siguiente manera:

I. Un Director General;
II. La Jefatura de la Unidad de Conciliación, y
III. La Jefatura de la Unidad de Mediación.

La Unidad contará con el número de especialistas mediadores y conciliadores necesarios para la prestación del servicio, así como con el número de trabajadores necesarios para las tareas administrativas.

Artículo 178. Designación del Director General. El procedimiento para la designación del Director de la Unidad, deberá llevarse a cabo mediante convocatoria pública, en los términos que determine el reglamento interior del Instituto.

Artículo 179. Requisitos para ser Director General. Para ser Director General de la Unidad, se deberán satisfacer los siguientes requisitos:

I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de Abogado o Licenciado en Derecho, Psicólogo o cualquier otra afín en el ramo de humanidades, y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;

III. Haberse distinguido en estudios de medios alternos de solución de controversias;

IV. No ser o haber sido ministro de culto religioso, Secretario del Despacho del Poder Ejecutivo o Fiscal General del Estado, dirigente nacional, estatal o municipal de partido o asociación política, o ejercer o haber ejercido cargo de elección popular en los dos años anteriores a la fecha de la convocatoria;

V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal, y

VI. No estar inhabilitado, por disposición administrativa o judicial, para el ejercicio de cargos públicos.

Artículo 180. Facultades y Obligaciones del Director General. El Director General tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

I. Representar legalmente a la Unidad;

II. Elaborar un Plan de Trabajo en el que se plantee las modalidades para

ejercer efectivamente las actividades de resolución de conflictos mediantes los procedimientos establecidos en la presente ley, así como, de los cursos de capacitación de los especialistas;

III. Presentar en el mes de diciembre de cada año al Presidente del Instituto, un informe de los trabajos desarrollados durante el periodo que corresponda, en donde se detalle el grado de cumplimiento del Plan de Trabajo, y

IV. Las demás que le confiera esta ley y su reglamento.

Artículo 181. Carácter de los especialistas. Los especialistas deberán ser profesionales de las carreras a que se refiere la fracción II del artículo 179 de la presente ley. Preferentemente serán contratados como trabajadores atendiendo a la disponibilidad presupuestaria.

Sólo podrán contratarse como especialistas, los profesionales que acrediten haber sido capacitados o certificadas por las instituciones competentes y estén inscritas en el registro correspondiente.

Artículo 182. Requisitos para ser especialista. Para ser Especialista se requiere:

I. Ser mexicano, mayor de treinta años de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido en las disciplinas señaladas en el presente capítulo y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;

III. Tener, como mínimo, dos años de ejercicio profesional en materia de medios alternos de solución de conflictos, posteriores a la obtención del título, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y haberse capacitado en materia de medios alternos de solución de conflictos;

IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad, y

V. No estar inhabilitado, por disposición administrativa o judicial, para el ejercicio de cargos públicos.

Artículo 183. Registro de especialistas. El registro de especialistas será integrado por la Unidad.

Los profesionales que deseen inscribirse en el Registro, además de cumplir con los requisitos señalados en el artículo anterior, deberán ser capacitados, evaluados y acreditados conforme a los procedimientos y criterios generales establecidos por la Unidad.

Los profesionales que hayan sido capacitados en otras instituciones, sólo deberán ser evaluados y acreditados por la Unidad.

La Unidad podrá suscribir convenios de colaboración con el Tribunal Superior de Justicia del Estado de Nayarit y la Universidad Autónoma de Nayarit y otras instituciones educativas y académicas, a efecto de evaluar a los profesionales que deseen obtener el registro.

Artículo 184. Impedimentos. No podrá participar en la solución de conflictos laborales burocráticos como especialista quien se encuentre en alguno de los supuestos siguientes:

I. Ser cónyuge, concubina o concubinario, pariente dentro del cuarto grado por consanguinidad o segundo por afinidad y adopción, de alguno de los que intervengan;

II. Ser administrador o socio de una persona moral que participe en dichos procedimientos;

III. Haber presentado querella o denuncia el especialista o su cónyuge o parientes en los grados que expresa la fracción I del presente artículo, en

contra de alguno de los interesados o viceversa;

IV. Tener pendiente un juicio contra alguno de los interesados o su cónyuge o sus parientes en los grados a que se refiere la fracción I del presente artículo o viceversa;

V. Haber sido procesado el especialista, su cónyuge o sus parientes en virtud de querella o denuncia presentada por alguno de los interesados o su cónyuge o parientes, en los grados expresados en la fracción I de este artículo o viceversa;

VI. Ser deudor, socio, arrendador o arrendatario, dependiente o patrón de alguno de los interesados;

VII. Ser o haber sido tutor o curador de alguno de los interesados o administrador de sus bienes, por cualquier título;

VIII. Ser heredero, legatario, donatario o fiador de alguno de los interesados, si el especialista ha aceptado la herencia o el legado o ha hecho alguna manifestación en este sentido;

IX. Ser los interesados hijos o cónyuges de cualquier deudor, fiador o acreedor del especialista;

X. Ser el cónyuge o los hijos del especialista, acreedores, deudores o fiadores de alguno de los interesados;

XI. Mantener o haber mantenido durante los seis meses inmediatos anteriores a su designación, una relación laboral con alguna de las partes, o prestarle o haberle prestado servicios profesionales durante el mismo período, siempre que éstos impliquen subordinación;

XII. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes;

XIII. Tener interés personal en el asunto o tenerlo su cónyuge o parientes en los grados establecidos en la fracción I del presente artículo, y

XIV. Cualquier otra causa análoga a las anteriores.

Los especialistas que conduzcan un medio alterno de solución de controversias

laborales estarán impedidos para actuar en caso de que hayan fungido como magistrados, jueces, ministerio público, secretarios de acuerdos o proyectistas, testigos, peritos, apoderados legales, abogados defensores o asesores en procedimientos jurisdiccionales relacionados con dichos asuntos, quedando también legítimamente impedidos para declarar cualquier dato o circunstancia que perjudique a las partes y que haya conocido por su intervención en dicho medio alternativo.

Los especialistas deberán excusarse cuando se actualice alguno de los impedimentos previstos en el presente artículo. No obstante, podrán actuar si las partes interesadas, conociendo oportunamente las causas, expresan de manera indubitable su voluntad de aceptar la intervención del especialista y si así fuera, no podrá ser recusado ni observado por esa razón, con posterioridad.

Artículo 185. Especialista sustituto. El especialista deberá solicitar al Director General la designación de un especialista sustituto cuando tenga impedimento para conducir los medios alternativos cuya atención se le haya encomendado. El especialista sustituto se avocará a su atención y, para ello, recibirá la información y documentos relacionados con el conflicto.

Si una vez iniciado un medio alternativo, sobreviene alguna de las causas de impedimento, el especialista deberá hacerlo del conocimiento de las partes y del Director General, en el primero de los casos, para que sea considerado por éstas y en su caso, continúe con su encomienda en los términos del artículo precedente, y en el segundo, para que se designe al especialista sustituto.

El incumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo será causa de responsabilidad en los términos de la ley de la materia.

Artículo 186. Faltas de los especialistas. Son faltas de los especialistas:

I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley;

II. No estar presentes en las audiencias de medios alternativos que se les asignen o en cualquier etapa del juicio, cuando la Sala Laboral o cualquiera de sus integrantes consideren necesaria la función conciliatoria, salvo causa justificada;

III. No atender a las partes oportunamente y con la debida consideración;

IV. Retardar la avenencia de un asunto injustificadamente;

V. No informar al Director General respecto de los resultados logrados en las audiencias que se les encomienden, con la periodicidad que ellas determinen;

VI. No dar cuenta al Director General sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda;

VII. Dar fe de hechos falsos y alterar sustancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen, y

VIII. Las demás que establezca esta ley, su reglamento y las demás disposiciones aplicables.

Artículo 187. Obligaciones de los especialistas. Los especialistas de la Unidad tendrán las siguientes obligaciones:

I. Ejercer con probidad, eficiencia y respeto a los principios que rigen la justicia alternativa, las funciones que esta ley les encomienda;

II. Supervisar y vigilar el correcto desempeño de las personas que los auxilien en el cumplimiento de sus funciones;

III. Informar a las partes sobre la naturaleza y ventajas de los medios alternativos, así como de las consecuencias legales de los acuerdos;

IV. Conducir los medios alternativos en forma clara y ordenada;

V. Evitar la extensión innecesaria del procedimiento que conozca;

VI. Rendir informes al Director General, de los asuntos iniciados y de los que hayan concluido por voluntad de las partes, señalando el contenido del conflicto y el sentido del acuerdo alcanzado;

VII. Cumplir los acuerdos y las disposiciones del Director General y las de las Salas Laborales, en su caso;

VIII. Acudir al desempeño de sus labores en los horarios establecidos. Además deberá hacerlo fuera de ellos, cuando la urgencia o importancia de los asuntos así lo ameriten;

IX. Actualizarse permanentemente en la teoría y en las técnicas de los medios alternativos, y

X. Las demás que establezca esta ley, el reglamento, demás disposiciones aplicables y aquéllas que le sean encomendadas por el Director General.

Cuando el Director General funja como especialista deberá someterse a las disposiciones que rigen para dicha función conforme a esta ley.

Artículo 188. Causas de destitución de especialistas. Son causas de destitución de los especialistas:

(FE DE ERRATAS, P.O. 18 DE JULIO DE 2022)

I. Haber incumplido alguna de las obligaciones establecidas en el artículo 187 de esta ley;

II. Dejar de asistir por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada; ausentarse con frecuencia durante las horas de trabajo, e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo, y

III. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes.

La destitución a que se refiere el presente artículo es independiente de la responsabilidad en que pudiera incurrir el especialista en términos de otras disposiciones legales aplicables.

Capítulo Tercero
De las Salas Laborales

Artículo 189. Salas Laborales. Las Salas Laborales del Instituto serán las siguientes:

I. Sala de Conflictos Colectivos;

II. Sala de Conflictos entre los Entes Públicos y sus Trabajadores, con excepción de los Municipios;

III. Sala de Conflictos entre los Municipios y sus Trabajadores, y

IV. Sala de Jurisdicción Mixta.

Cada una de las Salas Laborales se integrará con un Presidente que será designado en los términos de la presente Ley, y el número de secretarios de acuerdos, actuarios y notificadores que serán designados mediante Convocatoria Pública que deberá elaborar el Presidente del Instituto y aprobada y publicada por el Consejo Técnico y de Administración, así como el personal operativo que requieran las Salas y que la disponibilidad presupuestal permita.

Los Presidentes de las Salas Laborales recibirán la remuneración que corresponda a un Juez del Poder Judicial.

Los Presidentes de las Salas durarán en el cargo tres años y podrán ser ratificados de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo siguiente para su

designación.

Para efectos de la ratificación el interesado deberá manifestar al Consejo Técnico y de Administración tres meses antes de la conclusión de su encargo, su interés de ser evaluado para efectos de la designación respectiva.

Las ausencias temporales de los Presidentes de las Salas Laborales no mayor a noventa días serán suplidas por el Secretario de Acuerdos que designe el Presidente del Instituto. En periodos mayores se considerará como ausencia definitiva y se procederá a nueva designación para un nuevo periodo.

Artículo 190. Designación de Presidentes de las Salas Laborales. El proceso de designación de quienes ocuparán las presidencias de las Salas Laborales se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

Para la designación de Presidentes de las Salas Laborales, el Gobernador someterá las ternas a consideración del Consejo Técnico y de Administración del Instituto, quien previa comparecencia de las personas propuestas que cumplan con los requisitos que se señalan en esta ley, elegirá a las personas que deban cubrir cada una de las vacantes.

La elección se hará por mayoría de los integrantes del Consejo Técnico y de Administración presentes en la sesión, dentro del improrrogable término de treinta días hábiles.

Si el Consejo Técnico y de Administración no resolviere dentro de ese plazo, ocuparán el cargo de Presidentes o Presidentas de las Salas Laborales las personas que, dentro de dichas ternas, designe el Gobernador.

Si el Consejo Técnico y de Administración rechaza alguna o la totalidad de las ternas propuestas, en un plazo de treinta días hábiles, el Gobernador someterá a su consideración unas segundas ternas.

Si estas segundas ternas tampoco son aceptadas, ocuparán el cargo las personas que dentro de esas ternas designe el Gobernador.

Artículo 191. Requisitos para ser Presidente de Sala. Para ser Presidente de alguna de las Salas Laborales se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;

II. Poseer, al día del nombramiento, título de Licenciado en Derecho o de Abogado con antigüedad mínima de cinco años, y contar preferentemente, con estudios de posgrado en derecho laboral, experiencia profesional en la judicatura o ejercicio de la profesión no menor de ese lapso;

III. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito doloso que amerite pena corporal, y

IV. No estar inhabilitado, por disposición administrativa o judicial, para el ejercicio de cargos públicos.

Artículo 192. Competencia de la Sala de Conflictos Colectivos. La Sala de Conflictos Colectivos será competente para:

I. Conocer y resolver los conflictos colectivos que surjan entre los Entes Públicos y los trabajadores a su servicio;

II. Conceder el registro de los Sindicatos, o en su caso, dictar la cancelación del mismo;

III. Conocer de los conflictos sindicales o intersindicales;

IV. Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo, y

V. Conocer de cualquier otro asunto relativo, derivado o directamente vinculado con las relaciones colectivas de trabajo.

Artículo 193. Competencia de la Sala de Conflictos entre Entes Públicos y sus Trabajadores. La Sala de Conflictos entre los Entes Públicos y sus trabajadores, con excepción de los Municipios, será competente para:

I. Conocer y dirimir los conflictos individuales que se susciten entre los Entes Públicos indicados en el párrafo primero de este artículo y sus trabajadores;

II. Llevar los procedimientos para la determinación de dependencia económica de los familiares de los trabajadores, y

III. Conocer de cualquier otro asunto relativo, derivado o directamente vinculado con las relaciones individuales de trabajo entre Entes Públicos citados en este artículo y sus trabajadores.

Artículo 194. Competencia de la Sala de Conflictos entre los Municipios y sus Trabajadores. La Sala de Conflictos entre los Municipios y sus trabajadores, será competente para:

I. Conocer y dirimir los conflictos individuales que se susciten entre los Municipios y sus trabajadores;

II. Llevar los procedimientos para la determinación de dependencia económica de los familiares de los trabajadores, y

III. Conocer de cualquier otro asunto relativo, derivado o directamente vinculado con las relaciones individuales de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores.

Artículo 195. Sala de Jurisdicción Mixta. La Sala de Jurisdicción Mixta será

competente para conocer de los asuntos competencia de las demás Salas cuando por la carga de trabajo de estas sea necesario su auxilio.

La remisión de asuntos a la Sala de Jurisdicción Mixta se hará por el Presidente del Instituto.

Artículo 196. Creación de Salas Auxiliares. El Presidente del Instituto, atendiendo a las necesidades del servicio y la carga de trabajo de las Salas Laborales, podrá determinar, mediante la emisión de Acuerdos Generales, la creación de Salas Auxiliares que funcionarán durante el tiempo que resulte necesario para atender el rezago de asuntos sometidos a conocimiento del Instituto.

En el acuerdo en que se determine crear Salas Auxiliares se deberá prever lo relativo a la entrada en funciones y, de ser el caso, de conclusión.

Los titulares de las Salas Auxiliares serán nombrados siguiendo el mismo procedimiento establecido para los presidentes de las demás Salas Laborales y su periodo de ejercicio será por tiempo determinado sin que pueda exceder de dos años. La designación como titular de alguna Sala Auxiliar no genera derecho de ratificación en el cargo.

Título Segundo

Disposiciones Procesales Comunes

Capítulo Primero
Formalidades Procesales

Artículo 197. Prevención general. Las disposiciones y prevenciones contenidas en el presente capítulo serán aplicables a los procedimientos seguidos ante

cualquiera de las instancias del Instituto, salvo cuando exista disposición expresa en contrario.

Artículo 198. **Idioma.** Las actuaciones procesales y los escritos deberán escribirse en idioma español. Los documentos redactados en idioma extranjero deberán acompañarse con la correspondiente traducción al español. Las fechas y cantidades se escribirán con letra, y los artículos con su número.

Artículo 199. Validez de las actuaciones. Para la validez de las actuaciones procesales es necesario que éstas se practiquen en días y horas hábiles.

Artículo 200. Prohibiciones. En las actuaciones no se emplearán abreviaturas ni se borrarán las frases equivocadas sobre las que solo se pondrá una línea delgada que permita la lectura, salvándose al final con toda precisión el error cometido.

Artículo 201. Publicidad. Las audiencias serán públicas, exceptuándose las que se refieran a los medios alternos, y aquéllas que a juicio de la Sala Laboral respectiva convenga que sean reservadas.

Artículo 202. Orden en las audiencias. Los Especialistas y Presidentes de las Salas Laborales tienen el deber de mantener el buen orden, mostrar y exigir que se guarden el respeto y consideración debidos, corrigiendo en el acto las faltas que cometieren con multa que podrá ser hasta de treinta veces el valor diario de la UMA.

La multa se hará efectiva a través del procedimiento económico-coactivo y por conducto de la autoridad correspondiente. Asimismo, para el mantenimiento del orden podrá emplearse el auxilio de la fuerza pública cuando así se requiera.

En tratándose de medios alternos, el especialista podrá dar por concluido el medio

alterno que se esté tramitando en caso de que aun con la imposición de medidas referidas en el presente artículo no se pueda garantizar el orden en las audiencias.

Artículo 203. Autorización de copias. Las copias simples de los documentos que se presenten, confrontadas y autorizadas por el Especialista o por el Secretario de la Sala Laboral correrán en los autos, quedando los originales en los secretos del mismo, donde podrá verlos la parte que lo pidiere.

Las Salas Laborales están obligadas a expedir sin demora alguna y a costa del solicitante, salvo que se trate del trabajador, copia simple o certificada de los documentos o resoluciones que obren en autos, bastando que la parte interesada lo solicite verbalmente, sin que se requiera resolución, dejando constancia en autos de su recepción y sin necesidad de dar vista a la contraria.

Artículo 204. Cuidado de los autos. En ningún caso se entregarán los autos a las partes para que los lleven fuera de la Unidad o de las Salas Laborales, según se trate.

La frase "dar vista" significa dejar los autos en la Secretaría para que las partes se enteren de los mismos. La frase "correr traslado" significa que se entreguen las copias en los casos en que la ley lo disponga o lo ordene el Especialista o la Sala Laboral.

Artículo 205. Pérdida de expedientes. Si se perdiere un expediente, se aplicarán las reglas siguientes:

I. El Especialista o el Secretario hará constar la existencia anterior y la falta posterior del expediente;

II. El Especialista o el Presidente de la Sala Laboral que estuviere conociendo

del negocio, inmediatamente que se entere de la pérdida ordenará la reposición y que se haga saber a las partes para que aporten los datos que tuvieren;

III. Concluida la reposición, el Especialista o el Presidente de la Sala Laboral dictará resolución expresando el estado en que se encuentra el conflicto;

IV. La Unidad y las Salas Laborales estarán facultadas para investigar de oficio la existencia de las piezas de autos desaparecidas, valiéndose para ello de todos los medios que no sean contrarios a la moral o al derecho;

V. Cuando sea intencional, conforme lo disponga el reglamento de esta ley, será repuesto a costa del responsable de la pérdida, y

VI. El responsable pagará los daños y perjuicios, quedando sujeto además a las disposiciones penales correspondientes.

Artículo 206. Regularización del procedimiento. Los Especialistas o Presidentes de las Salas Laborales podrán ordenar que se subsane toda omisión que notaren en la substanciación, para el efecto de regularizar el procedimiento.

Artículo 207. Medios de apremio. Los Presidentes de las Salas Laborales para hacer cumplir sus determinaciones podrán emplear, sin sujetarse al orden en que se enuncian, cualquiera de los siguientes medios de apremio:

I. Multa hasta por treinta veces el valor diario de la UMA la cual podrá duplicarse en caso de reincidencia;

II. Auxilio de la fuerza pública y la ruptura de cerraduras si fuese necesario, y

III. El arresto hasta por treinta y seis horas.

La multa se hará efectiva a través del procedimiento económico-coactivo y por conducto de la Secretaría de Administración y Finanzas, quien deberá informar del resultado de la gestión de cobro.

Artículo 208. El monto de las multas impuestas por la Unidad o las Salas Laborales se integrará en un Fondo Especial a favor del Instituto, debiendo destinarse dicho recurso, preferentemente, para la compra de mobiliario y equipo que se requiera en las oficinas, capacitación, estímulos al desempeño jurisdiccional y en su caso para necesidades administrativas y de mantenimiento.

Capítulo Segundo
Términos

Artículo 209. Cómputo de los Términos. Los términos procesales comenzarán a computarse a partir del día siguiente al en que surta efectos la notificación, incluyendo en ellos el día de su vencimiento. Para tales efectos solo se contarán los días hábiles salvo disposición expresa en contrario.

Los días se considerarán de veinticuatro horas naturales, computados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en esta ley.

Para el cómputo de los términos señalados en meses, estos se regularán por el de treinta días naturales.

Artículo 210. Días hábiles. Para efectos del cómputo de los términos se consideran días hábiles todos los del año con excepción de los siguientes:

I. Sábados y domingos;
II. Los de descanso obligatorio conforme a la presente Ley;
III. Los que el Instituto haya fijado como inhábiles conforme al calendario anual de labores que hubiera aprobado y publicado en el Periódico Oficial a más tardar el día treinta y uno de diciembre del año anterior;
IV. Aquellos que por caso fortuito o fuerza mayor impidan al Instituto llevar a

cabo actuaciones, para tal efecto se deberá emitir y publicar el aviso correspondiente en el Periódico Oficial a más tardar al día hábil siguiente de que suceda, y

V. Los que se determinen como inhábiles mediante acuerdo del Presidente del Instituto que deberá ser publicado en el Periódico Oficial al menos con dos días de anticipación, en caso contrario será causa de responsabilidad. Adicionalmente, dicho acuerdo deberá publicarse en los estrados del Instituto con la misma anticipación.

Artículo 211. Preclusión procesal. Una vez concluidos los términos fijados a las partes, sin necesidad de que se acuse rebeldía, seguirá el juicio su curso y se tendrá por perdido el derecho que, dentro de ellos, debió ejercitarse.

Artículo 212. Términos comunes para las partes. Los términos que por disposición expresa de la ley o por la naturaleza del caso no son individuales, se tienen por comunes para las partes y se computarán a partir de la última notificación.

Artículo 213. Términos no previstos. Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho no tengan fijado un término expreso, éste será el de tres días.

Capítulo Tercero
Notificaciones

Sección Primera
Generalidades

Artículo 214. **Efectos de las notificaciones.** Las notificaciones surtirán sus efectos al día siguiente al en que hubieren quedado legalmente hechas.

Artículo 215. Notificación a las partes. El Especialista y la Sala Laboral harán del conocimiento de las partes, sus determinaciones o resoluciones dentro de los tres días siguientes a la fecha en que éstas se dicten, siempre que la ley no tenga disposición en contrario.

Artículo 216. **Notificación inicial.** Para el efecto de la primera notificación los interesados deberán señalar, en su primer escrito o comparecencia, domicilio en el lugar de residencia del Instituto, o bien otro medio para ser notificados; asimismo, deberán señalar el domicilio, en el que haya de hacerse la primera notificación a aquellos a quienes sea necesario que se les practique.

Mientras el interesado no proporcione domicilio las notificaciones se realizarán por estrados. Cuando se omita proporcionar domicilio de la parte complementaria o demandada no se efectuará diligencia alguna y se prevendrá para que subsane; de no atenderse la prevención no se interrumpirá la prescripción.

Artículo 217. **Autorizados.** Las partes podrán autorizar para oír y recibir notificaciones en su nombre a cualquier persona mayor de edad.

Artículo 218. **Autorizados procesales.** Cuando la autorización a que se refiere el artículo anterior se otorgue a un abogado o licenciado en derecho con título o cédula profesional registrada o cuya existencia acredite documentalmente, salvo las limitaciones que expresamente le imponga el autorizante, podrá:

I. Interponer, y en su caso proseguir recursos o incidentes;
II. Ofrecer y rendir pruebas, articular posiciones y absolverlas cuando conozca los hechos y no se oponga la contraria, y
III. Seguir el juicio hasta ejecutar la sentencia.

La autorización a que refiere el presente artículo no confiere facultades extrajudiciales, de administración o de dominio.

El autorizado carece de facultades para delegar las que le fueron conferidas, pero puede designar autorizado solo para los efectos del artículo anterior.

Artículo 219. **Domicilio procesal.** Cuando se señale nuevo domicilio o medio para oír y recibir notificaciones, se entenderá que se revocan los anteriores, a menos que se manifieste en el mismo ocurso que aquéllas puedan practicarse en cualquiera de los señalados.

Artículo 220. Tipos de notificaciones. Las notificaciones se harán:

I. De forma personal, cuando se trate de:
   a) El acuerdo inicial dictado por la Unidad o la Sala Laboral;
   b) El emplazamiento a la parte demandada;
   c) La citación a la audiencia de un medio alterno;
   d) La citación para absolución de posiciones o reconocimiento de firmas;
   e) El requerimiento de un acto a la parte que deba cumplirlo;
   f) La citación para el desahogo de pruebas dentro del juicio laboral;
   g) Las sentencias definitivas, y
   h) Los demás casos que la ley disponga expresamente.

II. Por edictos, cuando se trate de personas cuyo nombre, domicilio o lugar de residencia se ignore;

III. Por estrados, en los casos no previstos en las fracciones anteriores;

IV. Por correo electrónico, y

V. Por otros medios, en tratándose de notificaciones personales si los interesados así lo solicitan y siempre que se refiera a un medio usual y a su costa, para lo cual deberán proporcionar los elementos necesarios para

poder realizarse. Practicadas que sean las notificaciones por esta vía, el actuario asentará la fecha, hora y medio empleado, circunstanciando esto con la mayor precisión posible, de tal manera que permita su identificación y localización.

Sección Segunda
Notificaciones Personales

Artículo 221. Notificaciones Personales. Las notificaciones personales se harán bajo las siguientes formalidades:

I. Si se tratara de la primera notificación o emplazamiento, quien la practique, deberá cerciorarse previamente que la casa u oficina pública señalada para hacerla es el domicilio de la persona o Ente Público que ha de ser notificado y asentará en la razón correspondiente los medios de que se valió para tal efecto;

II. Encontrando presente al interesado o a su representante legal en términos de la normativa aplicable, y previa identificación, le entregará copia de la determinación o resolución que notifica y en su caso, de la demanda y documentos que con ésta se hubieren exhibido. Si la persona se identifica, pero se niega a recibir o a firmar la notificación, la negativa se asentará en autos y la notificación se tendrá por hecha. Si no se identifica, se procederá en términos de la fracción siguiente;

III. Si no encuentra a la persona que deba ser notificada, el notificador se cerciorará de que es el domicilio y le dejará citatorio con la persona que se encuentre para que el interesado lo espere a la misma hora del día siguiente, con documento que lo identifique. Si el inmueble se encontrara cerrado o la persona con quien se entiende esta actuación se negara a recibir el citatorio, se hará constar esta circunstancia y el citatorio se fijará en la puerta del inmueble, y

IV. Si llegado el día y hora señalado en el citatorio el interesado no esperó al notificador o carece de documento de identificación, la notificación se hará con la persona mayor de edad que se encuentre presente en el domicilio, debiendo el actuario establecer su media filiación.

Si el interesado o la persona referida en el párrafo anterior se negara a recibir los documentos, o el inmueble se encontrara cerrado, el notificador hará constar esta circunstancia y hará la notificación fijando en la puerta del inmueble el instructivo correspondiente con los documentos a notificar.

Toda notificación personal realizada con quien deba entenderse será legalmente válida aun cuando no se efectúe en el domicilio procesal señalado por la parte a notificar.

Artículo 222. **Ulteriores notificaciones personales.** La segunda y ulteriores notificaciones que conforme a la presente ley deban ser personales se harán en el domicilio procesal de las partes o en las instalaciones del Instituto si la parte a notificar concurre a la Unidad o a la Sala Laboral respectiva.

Sección Tercera
Notificación por Edictos

Artículo 223. Notificación por Edictos. Las notificaciones personales que deban hacerse por edictos se publicarán por dos veces con un mínimo de tres y un máximo de ocho días entre una y otra en el Periódico Oficial y en un periódico de circulación estatal.

Artículo 224. **Procedencia de edictos.** Para que proceda la notificación conforme al artículo anterior, el promovente deberá manifestar bajo protesta de decir verdad que ignora el domicilio del demandado y justificar que hizo gestiones para averiguar

lo conducente, debiendo adjuntar a su demanda una constancia de búsqueda por parte de la policía municipal. En este supuesto la Unidad o la Sala Laboral deberán girar oficios a las autoridades administrativas e instituciones públicas o privadas correspondientes para que informen si existe domicilio del demandado registrado ante ellas.

Las instituciones y autoridades estarán obligadas a proporcionar la información en un plazo no mayor a diez días, para lo cual se les deberá apercibir con la imposición de alguna medida de apremio en caso de no contestar. Dicha medida se impondrá directamente a la persona o funcionario responsable de contestar los informes, sin perjuicio de las responsabilidades en que incurran por su incumplimiento conforme a otras normas aplicables.

Sección Cuarta
Notificación por Estrados

Artículo 225. **Notificación por Estrados.** Las notificaciones que conforme a esta ley no tengan establecido expresamente otro medio en que deban ser realizadas se efectuarán por medio de estrados ubicados en sitio abierto de las oficinas del Instituto.

Asimismo, procederá la notificación por estrados en cualquiera de los siguientes supuestos:

I. Cuando así lo señale la parte interesada;

II. Que la parte a quien deba notificarse omita señalar domicilio en el lugar de residencia del Instituto, y

III. En el caso de que no hubiere comparecido la parte demandada a dar contestación, salvo que en posterior comparecencia señale domicilio para tal efecto.

Sección Quinta
Notificación por Correo Electrónico

Artículo 226. **Notificación por correo electrónico.** Si los interesados solicitan que las notificaciones que deban practicárseles de manera personal se les efectúen por medio de correo electrónico, se sujetarán a las reglas siguientes:

I. Las partes señalarán la cuenta de correo electrónico en donde deseen recibir las notificaciones;

II. La Unidad o las Salas Laborales acordarán la petición de la parte solicitante asentando en autos la cuenta de correo electrónico designada;

III. La Unidad o las Salas Laborales deberán escanear la notificación a efectuar en su contenido total, en donde conste la firma del Secretario de que se trate y con los sellos respectivos, documento que deberá anexarse al correo electrónico con el que se notifique. Las copias de traslado y anexos en su caso quedarán a disposición de la parte interesada;

IV. La notificación se tendrá por practicada desde el momento en que se confirme el envío del correo electrónico, para lo cual, el notificador deberá imprimir el documento en que haga constar que el correo electrónico fue enviado y se adjuntará al expediente junto con el acta de notificación, y

V. Las partes en cualquier etapa del juicio podrán revocar la autorización para que las notificaciones se realicen por correo electrónico y solicitar que las subsecuentes se les practiquen por otro medio de los establecidos por la ley.

El Presidente del Instituto, mediante el acuerdo correspondiente, dictará los lineamientos necesarios para el cumplimiento de este artículo.

Capítulo Cuarto
Impedimentos y Excusas

Artículo 227. Impedimentos. El personal del Instituto estará impedido para actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en cualquier procedimiento sometido a conocimiento de la Unidad o las Salas Laborales, salvo cuando se trate de causa propia, o de su familia dentro del cuarto grado de parentesco por consanguinidad o segundo por afinidad.

El impedimento a que refiere el presente artículo aplicará sin excepción alguna para los Presidentes, Secretarios y Especialistas, quienes estarán impedidos para conocer e intervenir en los asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o concubina o concubinario o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, civiles o, por afinidad, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que él o las personas antes referidas formen o hayan formado parte en los seis años anteriores a la fecha en la que se asumió el cargo.

Artículo 228. Excusas. Los Presidentes, Secretarios y Especialistas tendrán la obligación de excusarse inmediatamente que se avoquen al conocimiento de un negocio del que no deben de conocer por impedimento legal, o dentro de las veinticuatro horas siguientes de que ocurra el hecho que lo origine o de que tenga conocimiento de él, expresando concretamente la causa o razón del impedimento.

Artículo 229. Calificación de excusas. Cuando algún Presidente o Secretario estime que está impedido para conocer de un asunto, planteará su excusa ante el Presidente del Instituto a efecto de que éste determine su procedencia, así como, en su caso, la forma en que deberá de sustituirlo.

En tratándose de las excusas de los Especialistas, su procedencia y sustitución correrá a cargo del Director General.

De encontrarse infundada la excusa se aplicará multa de una a diez veces el valor diario de la UMA.

Artículo 230. Recusación. Cuando algún Presidente, Secretario o Especialista no se excuse en los asuntos en los que tengan impedimento, las partes podrán recusarlos en cualquier estado del proceso hasta antes de que se cite para sentencia o se concluya la audiencia del medio alterno, según corresponda.

Artículo 231. Suspensión para resolver recusación. Interpuesta la recusación, se suspenderá el proceso mientras que sea resuelta, para que se prosiga el negocio ante quien deba seguir conociendo de él.

Artículo 232. Causa superveniente de recusación. La parte que interponga la recusación, no podrá alzarla en ningún tiempo, ni variar la causa, a menos que sea superveniente.

Artículo 233. Competencia para resolver recusaciones. De la recusación contra Presidentes y Secretarios conocerá y resolverá lo conducente el Presidente del Instituto. En el caso de los Especialistas resolverá el Director General de la Unidad.

Artículo 234. Efectos de la recusación. Declarada procedente la recusación quedará el recusado definitivamente separado para conocer del asunto, designándose quien debe sustituirlo; en caso contrario, se impondrá al recusante una multa de hasta treinta veces el valor diario de la UMA.

Artículo 235. Multa por recusación improcedente. No se dará curso a la recusación si no exhibe el recusante recibo oficial por el máximo de la multa que en su caso se ha de imponer en caso de no proceder aquélla.

Título Tercero
De los Procedimientos ante la Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral

Capítulo Primero
Disposiciones Comunes

Artículo 236. Escrito de solicitud. Los medios alternos a que se refiere esta ley deberán ser agotados obligatoriamente de manera previa a la presentación de cualquier demanda ante la Sala Laboral competente.

No se considerará demanda, el trámite procesal a que se refiere el artículo 74 de la presente Ley.

El escrito por el cual se presente la solicitud para tramitar los medios alternos deberá expresar lo siguiente:

I. Nombre y domicilio del solicitante, así como de la persona o Ente Público cuya comparecencia solicita;
II. Carácter con el que comparece;
III. Las pretensiones que reclama;
IV. Los hechos en los que los sustenta;
V. El medio alterno al que preferentemente desea que sea sometida la controversia; si no se precisa se tendrá como elegida la mediación, y
VI. Firma del promovente, salvo que no sepa firmar, en cuyo caso estampará

su huella digital y firmará una persona de su confianza a su ruego.

Cuando la parte solicitante sea el trabajador, la solicitud podrá realizarse por comparecencia directamente ante la Unidad. Para tales efectos, el Director General determinará lo conducente a fin de garantizar la atención oportuna y la orientación debida.

Artículo 237. Requerimiento. Si la solicitud no cumple con los requisitos señalados en el artículo precedente, el Director General emitirá acuerdo por el cual ordene requerir por única vez al solicitante para que los solvente en un término no mayor de tres días, apercibido que de no hacerlo se le tendrá por no presentada la solicitud.

Artículo 238. Admisión y turno al especialista. Si no existiera motivo de requerimiento o si este fuera solventado, el Director General emitirá acuerdo de admisión y en el mismo, ordenará turnar en un máximo de veinticuatro horas la solicitud al especialista que corresponda a fin de que de trámite al medio alternativo que corresponda.

Artículo 239. Radicación del expediente. El especialista, una vez recibido el acuerdo a que refiere el artículo anterior, radicará el expediente respectivo y señalará fecha para celebración de la audiencia.

Así mismo, ordenará notificar a la parte solicitante y emitirá orden de invitación, con efectos de notificación, a la parte complementaria para que se presente el día y hora señalado para la audiencia, informándole que por disposición de ley, su asistencia es obligatoria, y por tanto, le apercibirá que de no comparecer sin causa justificada, se le impondrá multa de hasta treinta veces el valor diario de la UMA.

Si el apercibido fuera un Ente Público el medio de apremio será ejecutado con cargo al patrimonio de la persona física que legalmente la represente, a través del procedimiento económico coactivo que deberá ser ejecutado directamente por el titular del área financiera del Ente Público que corresponda, para lo cual, en el acuerdo en que se determine la imposición de la multa se contendrá la orden correspondiente.

De no lograrse la celebración de la audiencia por ausencia de alguna de las partes o de ambas, se girará nueva invitación con apercibimiento del doble de la multa impuesta. Si la parte invitada no acudiera a la segunda citación, la tercera será con apercibimiento de arresto, y si a pesar de ello no se logra su comparecencia sin causa justificada, se emitirá acuerdo en donde se haga efectivo la imposición del arresto y se ordene su cumplimiento a través de la autoridad administrativa que corresponda al lugar de residencia del infractor. Asimismo se dará por concluido el procedimiento ante la Unidad y se expedirá al solicitante la constancia a que se refiere el artículo 244 de la presente ley.

Al solicitante se le apercibirá que en caso de no comparecer a la audiencia sin causa justificada, si lo hiciere la parte complementaria, se le tendrá por desistido de la solicitud sin perjuicio de que pueda presentar la misma de nueva cuenta.

Artículo 240. Conocimiento de la justicia alternativa. En el acuerdo de radicación que emita el Especialista se deberá expresar en qué consiste el medio alternativo a desarrollar, así como las reglas a observar con motivo de su tramitación, haciendo de su conocimiento el carácter profesional, neutral, confidencial, imparcial, rápido y equitativo que caracteriza la justicia alternativa; además, los alcances y efectos legales de los acuerdos que en su caso lleguen a concertarse.

Artículo 241. Requisitos de la invitación. La invitación a que se refiere el artículo

anterior deberá contener la siguiente información:

I. Número de expediente;
II. Lugar y fecha de expedición;
III. Día, hora y lugar de celebración de la audiencia;
IV. Nombre de la persona que solicitó el servicio, y
V. Nombre y firma del Especialista.

Artículo 242. Notificación de la invitación. La invitación a la audiencia deberá hacerse de manera personal en el domicilio de la persona o Ente Público cuya comparecencia se solicita.

Al notificar la invitación se deberá entregar copia del acuerdo de radicación emitido por el Especialista así como del escrito de solicitud inicial.

En el caso del solicitante, la notificación de la fecha de celebración de la audiencia se hará en el domicilio o algún otro medio señalado para tal efecto en términos de la presente ley.

Artículo 243. Desahogo de la audiencia. La sesión se llevará a cabo con la presencia de las partes, preferentemente sin asistencia de abogados o asesores.

Iniciada la sesión el Especialista reiterará a las partes los beneficios de los medios alternos así como las reglas a observar durante su tramitación; de igual manera les hará saber que ninguno de los planteamientos o propuestas realizados durante este procedimiento podrá ser invocado, en su caso y ante la falta de acuerdo, ante las Salas Laborales; de igual manera informará respecto de los alcances y efectos legales del convenio que en su caso llegara a concertarse.

Artículo 244. Imposibilidad de solución de conflicto. Cuando en la primera sesión, o en alguna subsecuente y, a pesar de la participación y exhortación que realice el especialista, una de las partes o ambas manifiesten de manera expresa la imposibilidad de resolver el conflicto a través del medio alterno, se hará constar esta negativa y, se dará por concluido el procedimiento; de ello, el Especialista informará por escrito y dentro de las veinticuatro horas siguientes al Director General a efecto de que se expida la constancia correspondiente.

Artículo 245. Audiencias sucesivas. Cuando habiendo voluntad de las partes de resolver el conflicto, una sesión no baste para obtener los acuerdos necesarios, se procurará conservar el ánimo de transigir y a petición de ambas partes, se citará a los interesados a otra u otras sesiones que deberán celebrarse dentro de un término que no podrá exceder de quince días, tomando en cuenta las necesidades de los interesados.

Si a la tercera sesión no se resuelve la controversia se dará por terminado el proceso, salvo que a petición expresa de ambas partes se fije fecha por única ocasión para una última sesión.

En tanto se esté llevando a cabo el procedimiento ante la Unidad de Medios Alternos, no se reanudará el cómputo de prescripción de las acciones.

Artículo 246. Características de las sesiones. Todas las sesiones serán orales y privadas; no se levantará constancia ni se plasmará por ningún medio, las intervenciones, aseveraciones, planteamientos o propuestas formuladas por las partes o por el Especialista; solo podrá al final hacerse constar su resultado, por cuanto se haya logrado o no resolver el conflicto y, en su caso, la solicitud de convocar a otra sesión.

El especialista designado en un determinado asunto podrá auxiliarse de otros expertos en la materia de la controversia para lograr su solución.

Artículo 247. Petición de sustitución. Cuando por causas distintas a las señaladas como motivos de impedimento, alguna de las partes no esté de acuerdo sobre la designación del especialista, podrá solicitar su sustitución ante el Director General, quien determinará lo procedente.

Artículo 248. Característica de los convenios. El convenio que derive de un medio alterno deberá constar por escrito y cumplir con los requisitos siguientes:

I. Señalar lugar, fecha y hora de su celebración;

II. Señalar el nombre o denominación social y las generales de las partes en conflicto, así como el documento oficial con el que se identifiquen. Cuando hayan intervenido representantes deberá hacerse constar el documento con el que acreditaron dicho carácter y anexar copia del mismo;

III. Describir el conflicto y demás antecedentes que resulten pertinentes;

IV. Especificar los acuerdos a que hubieren llegado las partes en conflicto, realizando una descripción precisa, ordenada y clara del convenio alcanzado y estableciendo las condiciones, términos, fecha y lugar de cumplimiento;

V. Contener la firma de quienes lo suscriben; en caso de que alguna de las partes o ambas no sepa o no pueda firmar, estampará su huella digital, firmando otra persona de su confianza en su nombre y a su ruego, dejándose constancia de ello, y

VI. Nombre y firma del especialista que intervino.

Artículo 249. Convenios elevados a cosa juzgada. Los convenios celebrados serán definitivos y tendrán la categoría de cosa juzgada una vez que sean

ratificados en su contenido y firmas ante el Director General.

Artículo 250. Ratificación del convenio. Inmediatamente después de que se haya suscrito el convenio, las partes y el especialista que intervino en el caso, comparecerán ante el Director General, para que en su presencia se ratifique su contenido y se reconozcan las firmas, levantando constancia de ello.

Artículo 251. **Cumplimiento.** Una vez satisfecho en sus términos el convenio que en su caso se hubiere suscrito, las partes podrán solicitar la celebración de una audiencia ante el Director General, para efectos de hacer constar su cumplimiento voluntario.

Artículo 252. Ejecución forzosa. En caso de que una de las partes no cumpla el convenio suscrito, la contraparte podrá comparecer ante la instancia competente del Instituto a solicitar su ejecución forzosa.

Artículo 253. Reserva de Derechos. Si a pesar de las gestiones de los Especialistas no se resolviera el conflicto, las partes conservarán sus derechos para plantearlo ante las Sala Laboral competente.

Cuando se haya llegado a una solución parcial del conflicto quedarán a salvo los derechos y pretensiones que no se hubieran convenido.

En ambos supuestos planteados en el presente artículo se reanudará el cómputo de la prescripción para el ejercicio de las acciones correspondientes conforme a los plazos y términos previstos en la presente ley.

Capítulo Segundo
De la Mediación

Artículo 254. Definición de la mediación. La mediación es el procedimiento voluntario en el cual un especialista imparcial y sin facultad para sustituir las decisiones de las partes, asiste a las personas involucradas en un conflicto con la finalidad de facilitar las vías de diálogo y la búsqueda de un acuerdo en común.

Artículo 255. Atribuciones y obligaciones de los especialistas mediadores. Los especialistas mediadores tendrán las siguientes atribuciones y obligaciones:

I. Orientar a las partes respecto de los métodos alternos y el procedimiento de cada uno de ellos;

II. Conducir las sesiones de los métodos alternos con flexibilidad, respondiendo a las necesidades de las partes, de manera que, al propiciar una buena comunicación y comprensión entre ellos, se facilite la negociación;

III. Cuidar que las partes intervengan de manera libre y voluntaria, exentos de coacciones o de influencia alguna;

IV. Suscribir el pacto de confidencialidad;

V. Solicitar el consentimiento de las partes para la participación de mediadores, auxiliares u otros especialistas externos a la mediación, cuando resulte evidente que por las características del conflicto, se requiere su intervención;

VI. Redactar los convenios finales en estricto respeto a los acuerdos tomados por las partes;

VII. Asegurarse de que los convenios a los que lleguen las partes, estén apegados a la legalidad, no atenten contra el orden público o afecten derechos de terceros;

VIII. Dar por concluida la mediación en cualquiera de los supuestos previstos en la ley;

IX. Dar aviso al Director General cuando, en el desempeño de sus funciones, tenga indicios de amenaza para la vida o la integridad física o psicológica de alguna de las partes o cuando conozca de la concreción de hechos delictivos perseguibles de oficio, tanto para orientarlos y canalizarlos a las instituciones especializadas pertinentes como para, en su caso, hacerlo del conocimiento de las autoridades correspondientes;

X. Resolver respecto a la viabilidad de la solicitud de servicio presentada en lo relativo a la procedencia del método seleccionado por las partes, de conformidad con lo dispuesto por esta ley;

XI. Rendir los informes que el Director General le requiera;

XII. Someterse a los programas de capacitación continua y de actualización que determine el Director General o el Presidente del Instituto, y

XIII. Las demás que la presente ley y demás disposiciones aplicables establezcan.

Artículo 256. Procedimiento de mediación. El procedimiento de mediación se desarrollará en los términos siguientes:

I. El especialista se encargará de formular preguntas adecuadas a fin de que las partes se entiendan, procurará que éstas comprendan la importancia de sus respectivas preocupaciones y las auxiliará en la negociación;

II. Explicación por parte del especialista del objeto de la mediación, el papel que éste desempeña, las reglas de comunicación, los principios que rigen tal medio alternativo, la manera y etapas en que se desarrolla, lo concerniente al convenio de confidencialidad y la firma de éste cuando las partes lo soliciten, así como los alcances del posible convenio al que lleguen;

III. Exposición del conflicto, en la que cada una de las partes deberá manifestar sus puntos de vista respecto al origen del asunto, los motivos por los que no se ha resuelto, sus pretensiones; se identificarán las soluciones posibles y se valorará la viabilidad de éstas, y

IV. Desahogo de los demás puntos que se estimen convenientes por las partes o por el especialista para establecer puntos de acuerdo y con sustento en ellos fijar las bases del convenio.

Artículo 257. Imposibilidad de mediación. Si de lo expuesto en la sesión inicial, el especialista detecta que el asunto no es susceptible de someterse a mediación en los términos de esta ley, pero sí a un medio alterno diverso, deberá suspender la sesión y previo acuerdo de las partes, deberá remitirlo al Director General para que a su vez lo envíe al especialista que corresponda.

Artículo 258. Conclusión del procedimiento de mediación. El procedimiento de mediación se tendrá por concluido en los siguientes casos:

I. Por solución del conflicto entre las partes, lo que en su caso, se hará constar en el convenio que al efecto se redacte y que surtirá efectos de cosa juzgada;

II. Por decisión del especialista, si a su criterio la mediación se ha dilatado por conducta irresponsable de las partes en conflicto;

III. Por decisión del especialista cuando alguna de las partes en conflicto incurra reiteradamente en un comportamiento irrespetuoso o agresivo;

IV. Por decisión de alguna de las partes o por ambas;

V. Por inasistencia de una de las partes o de ambas o de sus representantes en su caso sin causa justificada;

VI. Por negativa de las partes para la suscripción del convenio que contenga la solución parcial o total del conflicto;

VII. Porque se hayan girado dos invitaciones a la parte complementaria y no se haya logrado su comparecencia a la Unidad, y

VIII. En los demás casos en que proceda dar por concluido el procedimiento de mediación de conformidad con esta ley.

En el supuesto de que las partes hubieren elegido el procedimiento de mediación y no se hubiese logrado por este método la solución del conflicto, el especialista podrá sugerir que recurran al procedimiento de conciliación; si éstas están de acuerdo o ya hubieren aceptado someterse a la conciliación, el especialista procurará resolver el conflicto por dicha vía, debiendo para ello declarar concluido el procedimiento de mediación.

Capítulo Tercero
De la Conciliación

Artículo 259. Definición de conciliación. La conciliación es el procedimiento voluntario ante el cual un especialista imparcial y con potestad para proponer soluciones a las partes, las asiste con la finalidad de facilitar las vías de diálogo y la búsqueda de un acuerdo en común.

Artículo 260. Introducción a la conciliación. El especialista conciliador explicará a las partes el objeto de la conciliación, el papel que éste desempeña, las reglas de comunicación, los principios que rigen tal medio alternativo, la manera y etapas en que se desarrolla, la posibilidad que tiene el especialista de plantear opciones de solución, así como los alcances del posible convenio al que lleguen las partes.

Las sesiones de conciliación serán orales y se observarán las prevenciones contenidas en el capítulo precedente en lo conducente.

Artículo 261. Funciones del especialista conciliador. En el desarrollo de las sesiones el especialista que conduzca la conciliación deberá:

I. Facilitar el proceso, para lo cual procurará que durante las sesiones no haya interrupciones, mantendrá un trato afable, propiciará un ambiente cómodo que permita intercambiar información y creará un entorno de confianza con las partes;

II. Inducirá las discusiones de las partes, quienes deberán emitir sus opiniones, harán saber su punto de vista sobre el conflicto y sus posiciones;

III. Estimulará la creatividad de las partes para que propongan posibles soluciones al conflicto y en caso de que no las encuentren, generará propuestas viables para la solución del conflicto;

IV. Procurará una imagen positiva de las partes a fin de reforzar la neutralidad del conflicto, debiendo desvanecer, en lo posible, todo tipo de descalificaciones que se den entre las partes;

V. Las propuestas de solución deben basarse en escenarios posibles y para discernir sobre las más idóneas se atenderá a sus consecuencias jurídicas;

VI. Hará hincapié entre las necesidades de las partes y sus deseos de resolver el conflicto, y

VII. Hará saber a las partes las consecuencias de las decisiones que se tomen dentro de éste, tanto si las mismas son para poner fin al conflicto, como si lo es para desistirse.

Título Cuarto
De los procedimientos ante las Salas Laborales

Capítulo Primero
De las partes y su representación

Artículo 262. Partes. Son partes en el proceso laboral burocrático, la persona trabajadora y el Ente Público.

(FE DE ERRATAS, P.O. 18 DE JULIO DE 2022)

Artículo 263. Representación y personería. Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante carta poder firmada por dos testigos. Los Entes Públicos deberán ser representados en términos de su legislación orgánica o disposición reglamentaria, sin perjuicio de hacerse representar a través de apoderados o de designar delegados dentro del procedimiento.

Artículo 264. Terceros con interés. Los trabajadores o Entes Públicos que puedan ser afectados por la sentencia que se pronuncie en un juicio laboral y que acrediten su respectivo interés, podrán comparecer o ser llamados de oficio por la Sala Laboral para intervenir en el mismo hasta antes de dictarse sentencia.

Capítulo Segundo
De la demanda y contestación

Artículo 265. Demanda. El procedimiento ante las Salas Laborales se iniciará con la presentación de la demanda que deberá hacerse por escrito o verbalmente por comparecencia, esto último si se trata del trabajador, y contendrá:

I. Nombre y domicilio del actor;
II. Nombre y domicilio del demandado;
III. Las prestaciones reclamadas;
IV. Una relación de los hechos en que se sustentan las pretensiones;
V. Las pruebas que disponga y sirvan para comprobar los hechos, así como la indicación del lugar en que puedan obtenerse aquellas que el reclamante no pudiera aportar directamente y que tengan por finalidad acreditar los

hechos en que se funde la demanda;

VI. La constancia expedida por la Unidad que acredite haberse agotado esta instancia, y

VII. Las suficientes copias de traslado que se requieran atendiendo a la o las partes demandadas, en tratándose del trabajador el Instituto mandará expedir las copias necesarias en caso de que no se presenten estas.

Artículo 266. Anexos a la demanda. A la demanda deberán acompañarse los documentos que acrediten la personalidad con que se comparece en el supuesto de no hacerlo por propio derecho.

Cuando se trate de un trabajador que no hable español, el Instituto le proporcionará de oficio y gratuitamente un traductor, el cual deberá asistirle desde el inicio de la demanda y hasta el dictado y ejecución de la sentencia en su caso.

Artículo 267. Acuerdo inicial. Recibida la demanda la Sala Laboral procederá a emitir el acuerdo que corresponda.

De estimarse procedente la admisión, se señalará en el propio acuerdo la fecha para la celebración de la audiencia de demanda y contestación y de admisión de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes al en que se haya recibido la demanda; asimismo, se ordenará emplazar al demandado y citar a las partes a comparecer a la audiencia con los apercibimientos que correspondan.

En caso de que la demanda omita alguno de los requisitos señalados en las fracciones de la II a la VI del artículo 265 o los anexos a que refiere el artículo 266, la Sala Laboral requerirá por única ocasión al promovente para que subsane la omisión en un plazo de cinco días.

De no atenderse el requerimiento a que refiere el párrafo anterior se tendrá por no

presentada la demanda.

Artículo 268. Emplazamiento. Admitida la demanda se emplazará personalmente a la parte contraria para que formule contestación por escrito dentro de los nueve días siguientes a que surta efectos la notificación respectiva, corriéndole traslado en el mismo acto de la demanda respectiva y del acuerdo de admisión emitido por la Sala Laboral esto último para efectos de citación a la audiencia respectiva.

De no contestar la demanda se le tendrá por formulada en sentido afirmativo y por perdido el derecho para ofrecer pruebas.

Si el demandado no señala domicilio para recibir notificaciones en el lugar de residencia del Instituto las notificaciones que deban hacérsele se practicarán por estrados.

(FE DE ERRATAS, 18 DE JULIO DE 2022)
Artículo 269. Inasistencia de las partes a la audiencia. Si cualquiera de las partes no comparece a la audiencia de demanda y contestación y de admisión de pruebas se le tendrá por ratificado su escrito inicial y por ofrecidos los medios de convicción que en el mismo se hubieren aportado, así como por precluido su derecho a objetar las pruebas de la contraria.

Artículo 270. Contenido de la contestación. En su contestación, el demandado deberá señalar domicilio en el lugar de residencia del Instituto para recibir notificaciones y en su caso persona o personas autorizadas para ello. Asimismo, opondrá sus excepciones y defensas, debiéndose referir a todos los hechos contenidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, o bien expresando los que no le sean propios; agregando, si así lo estimare conveniente, las explicaciones necesarias.

(FE DE ERRATAS, P.O. 18 DE JULIO DE 2022)
El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, implica la confesión de los hechos. La confesión de estos no necesariamente implica la aceptación del derecho.

Se deberán ofrecer en la misma contestación las pruebas en los términos de la fracción V del artículo 265 de esta ley.

Artículo 271. Traslado de la contestación a la parte actora. Recibida la contestación la Sala Laboral hará el pronunciamiento que corresponda y en caso de que se hubiere presentado dentro del término concedido se ordenará correr traslado de manera personal a la parte actora**.**

Artículo 272. Etapas de la audiencia. La audiencia se desarrollará en atención a las siguientes etapas en orden sucesivo:

I. De demanda y contestación, y
II. De admisión de pruebas.

Artículo 273. Apertura de la audiencia. Siempre que obren constancias de la citación a las partes con al menos diez días de anticipación a la fecha señalada para la celebración de la audiencia se desarrollará está aún en el caso de ausencia de ambas o solo alguna de ellas.

Artículo 274. Etapa de demanda y contestación. Aperturada la audiencia el actor expondrá su demanda pudiendo a su elección limitarse a ratificar su escrito inicial, enseguida lo hará el demandado en los mismos términos.

Artículo 275. Reconvención. Si el demandado reconviene al actor, este podrá contestar de inmediato o solicitar a la Sala Laboral la suspensión de la audiencia para dar contestación, debiéndose reanudar la misma dentro de los cinco días siguientes. Esta misma regla será aplicable para el caso de que el actor modifique o amplíe la demanda.

El Presidente de la Sala Laboral podrá desechar de plano la reconvención cuando, atendiendo a la naturaleza del procedimiento, sea notoriamente improcedente.

Artículo 276. Delimitación de los hechos controvertidos. Concluida la exposición de las partes respecto a la demanda y su contestación, la reconvención y ampliación de demanda en su caso, el Presidente de la Sala Laboral hará la delimitación de los hechos controvertidos y que estarán sujetos a prueba.

Artículo 277. Etapa de admisión de pruebas. Concluida la etapa de demanda y contestación se procederá de inmediato a la etapa de admisión de las pruebas ofrecidas por las partes en sus respectivos escritos iniciales, salvo en los casos de excepción previstos en esta ley.

Para pronunciarse sobre la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, la Sala Laboral deberá verificar que esto se hubiere hecho conforme a las disposiciones de la presente ley y que guarden relación con los hechos controvertidos; en todo caso, se deberá hacer pronunciamiento sobre las objeciones que hagan las partes respecto de las pruebas ofrecidas por la contraria.

Artículo 278. Objeción de pruebas. Previo a pronunciarse sobre la admisión de las pruebas se dará oportunidad a las partes de objetar las de su contraria en única ocasión para cada una de ellas. Primeramente se dará intervención a la parte actora y enseguida a la demandada, para posteriormente emitir el pronunciamiento que

corresponda.

En caso de que las partes omitan realizar las objeciones en los términos precisados, perderán su derecho para hacerlo con posterioridad.

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas cuando se relacionen con las objeciones formuladas a las ofrecidas por la contraparte.

Artículo 279. Pronunciamiento sobre la admisión de pruebas. Concluida la intervención de las partes para formular objeciones, la Sala Laboral procederá al análisis respectivo y resolverá, en la misma audiencia, sobre la admisión o, en su caso, desechamiento, salvo que por la complejidad del caso estime pertinente suspender la audiencia para el análisis respectivo, debiéndose reanudar la misma dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 280. Previsión sobre el desechamiento de pruebas. Contra el desechamiento de pruebas que realice la Sala Laboral no procederá recurso alguno.

Artículo 281. **Pruebas documentales supervenientes.** Cerrada la etapa de admisión de pruebas no se admitirán otros documentos que los que se hallen en alguno de los casos siguientes:

I. Ser de fecha posterior a dicho período;

II. Los anteriores respecto de los cuales, protestando decir verdad, asevere la parte que los ofrezca no haber tenido conocimiento de su existencia, y

III. Los que no haya sido posible adquirir antes por causa que no sea imputable a la parte interesada o hubieren sido pedidos con anterioridad y no fueren remitidos a la Sala Laboral sino hasta después.

En estos casos se dará traslado a la otra parte para que dentro del término de tres días manifieste lo que a su derecho convenga.

Capítulo Tercero
De las pruebas

Sección Primera
Disposiciones básicas

Artículo 282. Legalidad de las pruebas. Para conocer la verdad sobre los puntos controvertidos, puede el Presidente de la Sala Laboral valerse de personas o de cualquier otro medio de prueba, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero, sin más limitaciones que las de que las pruebas no estén prohibidas por la ley ni sean contrarias a la moral.

Artículo 283. Irrenunciabilidad de las pruebas. Ni la prueba en general ni los medios de prueba establecidos por la ley son renunciables.

Artículo 284. Hechos como objeto de prueba. Sólo los hechos son materia de prueba; el derecho lo será únicamente cuando se funde en leyes, usos, costumbres o jurisprudencias extranjeras.

Artículo 285. Hechos notorios. Los hechos notorios no necesitan ser probados y el Presidente de la Sala Laboral puede invocarlos aunque no hayan sido alegados por las partes.

Artículo 286. Acción y excepciones como carga probatoria. El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el demandado los de sus excepciones.

Artículo 287. Carga probatoria cuando se niega. El que niega solo está obligado a probar cuando:

I. La negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;
II. Se desconozca la presunción legal que tenga en su favor la contraparte;
III. Se desconozca la capacidad, y
IV. La negativa fuere elemento constitutivo de la acción.

Artículo 288. Tipos de pruebas. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral, al derecho o a las buenas costumbres, y en especial los siguientes:

I. Confesional;
II. Documental;
III. Testimonial;
IV. Pericial;
V. Inspección;
VI. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia y de la técnica, y
VII. Instrumental de actuaciones y presuncional.

Artículo 289. Falsedad de documentos o testigos. A todo el que presente documentos o testigos falsos, con el objetivo de engañar a la Sala Laboral, se le impondrá una multa de cien a quinientas veces el valor diario de la UMA vigente al momento de la infracción, independientemente de las sanciones penales o de

diversa índole que correspondan.

Artículo 290. Exención de carga probatoria al trabajador. La Sala Laboral eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, salvo lo relativo al reclamo de tiempo extraordinario y pago de compensaciones.

Para tal efecto, requerirá a los Entes Públicos, para que exhiban los documentos que, de acuerdo a esta ley, tienen la obligación legal de conservar, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá a los Entes Públicos probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;
II. Antigüedad del trabajador;
III. Faltas de asistencia del trabajador;
IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
V. Terminación de la relación o contrato de trabajo por tiempo u obra determinados;
VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su rescisión;
VII. Nombramiento o contrato de trabajo;
VIII. Duración de la jornada de trabajo, salvo se trate de trabajador de confianza;
IX. Pagos de días de descanso;
X. Disfrute y pago de las vacaciones, y
XI. Monto de pago de sueldos e incorporación y pago de cuotas al instituto de seguridad social correspondiente y demás prestaciones que se establezcan en la presente ley.

Sección Segunda
Reglas generales del ofrecimiento

Artículo 291. Momento para ofrecer pruebas. Las pruebas deberán ofrecerse en los escritos iniciales de demanda y contestación respectivamente, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos o de la veracidad de los documentos que se exhiban en el momento del desahogo de la inspección ocular. Asimismo, el actor podrá ofrecer las pruebas que estime pertinentes para desvirtuar los hechos narrados por la demandada al dar contestación.

Artículo 292. Libertad probatoria. Las partes podrán ofrecer como medios de prueba todos aquellos que sean idóneos para acreditar los hechos que se hayan controvertido siempre que no sean contrarias a la moral y al derecho.

El Presidente de la Sala Laboral podrá limitar prudencialmente la prueba testimonial y desechar aquellos que resulten notoriamente inconducentes.

Artículo 293. Absolución de posiciones. Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. También se podrá solicitar que absuelvan posiciones a quienes ejerzan funciones de representación del Ente Público, o de representación de sus titulares; así como a los miembros de la directiva de el o los Sindicatos cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien, que por razón de sus funciones deban tener conocimiento de ellos.

Artículo 294. Prueba en sentido afirmativo. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Artículo 295. Finalidad de las pruebas. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes y se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Sección Tercera
Del ofrecimiento de las pruebas en particular

Artículo 296. Ofrecimiento de prueba confesional. La prueba confesional se ofrecerá presentando en sobre cerrado el pliego que contenga las posiciones a cargo de la contraparte, mismo que se guardará en el secreto de la Sala Laboral.

Si no se aportara el pliego a que se refiere el párrafo precedente, podrá desahogarse la prueba formulando la oferente las posiciones de manera oral al momento de su desahogo, pero no podrá ser declarado confeso el absolvente en caso de que omita acudir el día y hora señalado para el desahogo de la probanza si el oferente no presentó al momento de su ofrecimiento el pliego de posiciones.

Artículo 297. Cambio de naturaleza probatoria de la confesional. Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labore para el Ente Público, previa comprobación del hecho, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial, en tal caso, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Sala Laboral antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo respectiva, en cuyo caso la Sala Laboral requerirá al Ente Público que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. Para el caso de que ninguna de las partes proporcione el domicilio del testigo o si resultan erróneos o falsos los proporcionados, la presentación del mismo ante la Sala Laboral correrá a cargo del

oferente, lo anterior sin menoscabo de que se apliquen las medidas de apremio que se estimen pertinentes.

Artículo 298. Ofrecimiento de prueba testimonial. La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Sólo podrá ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, indicando los nombres de los testigos;

II. Cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos deberá manifestar bajo protesta de decir verdad el impedimento para hacerlo y solicitar a la Sala Laboral que los cite para lo cual deberá proporcionar el domicilio en que deba ser citado, bajo la pena que de no hacerlo, se declarará desierta, y

III. El oferente deberá, al momento de ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio escrito al tenor del cual deberá ser examinado el testigo, o en su defecto, manifestar que realizará las articulaciones de forma oral en el momento de su desahogo; en caso de omisión se declarará desierta.

Artículo 299. Ofrecimiento de prueba pericial. La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, o arte. Deberá ofrecerse mencionando el nombre y profesión de su perito e indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo por escrito el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes. La omisión de acompañar el cuestionario dará lugar a que la Sala Laboral deseche la prueba.

Artículo 300. Perito ofrecido por el trabajador. Si al ofrecer la prueba pericial se cumplieron los requisitos previstos en la presente ley, la Sala Laboral nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

I. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes, y

II. Si designándolo no compareciera a aceptar el cargo o a la audiencia respectiva a rendir su dictamen.

Artículo 301. Recusación de peritos. El perito que nombre el Presidente de la Sala Laboral puede ser recusado dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las en que se notifique su nombramiento a los litigantes, debiendo presentar las pruebas siempre que concurra alguna de las siguientes causas:

I. Consanguinidad dentro del cuarto grado con alguna de las partes;

II. Interés directo o indirecto en el pleito, y

III. Ser socio, inquilino, arrendador o amigo de alguna de las partes.

El Presidente de la Sala Laboral calificará de plano la recusación. Contra el auto en que se admita o se deseche la recusación, no procede recurso alguno. Admitida, se nombrará nuevo perito.

En caso de ser desechada la recusación del perito se impondrá al recusante una multa hasta de veinte veces el valor diario de la UMA.

Artículo 302. Ofrecimiento de prueba de inspección. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde debe practicarse y, en su caso, los períodos y/u objetos sobre los que deba versar, señalando con claridad y precisión los hechos que se pretenda probar con la misma.

Artículo 303. Pruebas aportadas por los avances de la ciencia y la tecnología. Para acreditar hechos o circunstancias que tengan relación con el asunto que se ventile las partes pueden presentar fotografías, copias fotostáticas, videos, cintas

cinematográficas y cualquier otra producción de imágenes.

También como medio de prueba deben admitirse registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general los sistemas de información electrónica y demás descubrimientos de la ciencia, la técnica o el arte que produzcan convicción en la Sala Laboral.

Artículo 304. Del ofrecimiento de otras pruebas. Las pruebas diversas a las señaladas en los artículos anteriores de la presente sección deberán ofrecerse por la parte oferente aportando los elementos necesarios para su preparación y desahogo, salvo que se trate del trabajador en cuyo caso la Sala Laboral deberá admitirla y acordar lo conducente para su adecuado desahogo.

Artículo 305. Imposibilidad del ofrecimiento. Cuando el oferente estuviera impedido para aportar directamente alguna prueba deberá manifestar la causa del impedimento o, en su caso, exhibir el acuse de la solicitud que hubiere formulado al respecto; en el primer caso deberá señalar con precisión el lugar en que pueda obtenerse. De admitirse la prueba, esta será requerida por la Sala Laboral con los apercibimientos que procedan.

Sección Cuarta
De la preparación de las pruebas

Artículo 306. Fecha para el desahogo de pruebas. La Sala Laboral, una vez agotada la etapa de admisión de pruebas, señalará, en el mismo acuerdo, el día y la hora para la celebración de la audiencia de desahogo dictando las medidas y apercibimientos necesarios para tal efecto, la que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes.

En caso de que únicamente se hubieren ofrecido o admitido pruebas documentales exhibidas por las partes y que obren en el expediente u otras que no requieran citación de personas o diligencia alguna para su preparación y desahogo, la Sala Laboral declarará en la misma audiencia inicial cerrada la instrucción turnando el asunto para sentencia.

En el supuesto del párrafo primero del presente artículo la Sala Laboral ordenará su preparación conforme corresponda y, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley.

En el caso de la prueba de inspección o alguna otra que deba efectuarse fuera del recinto del Instituto o con la intervención de diversa autoridad o persona ajena al juicio, la Sala Laboral deberá dictar las medidas necesarias para que estas diligencias se desahoguen de manera previa a la celebración de la audiencia a fin de no retrasar innecesariamente la emisión de la sentencia respectiva.

Artículo 307. **Preparación de pruebas a desahogarse en audiencia.** Las pruebas que necesariamente deban desahogarse en audiencia deberán prepararse en atención a lo siguiente:

I. Se citará al absolvente personalmente cuando menos veinticuatro horas antes de la señalada para la audiencia, en su caso, bajo el apercibimiento que si no se presenta a declarar, se le tendrá por confeso de las posiciones que, habiendo sido presentadas con antelación, se declaren legales;

II. Se citará a los testigos con al menos tres días de anticipación a la fecha señalada para su desahogo bajo el apercibimiento de multa hasta por veinte veces la UMA o de ser conducidos por la policía en caso de no comparecer

sin causa justificada, a no ser que la parte que los ofreció se hubiera comprometido a presentarlos y sin perjuicio de su derecho a sustituirlos, condicionando esto último a una sola vez y a que no se haya recibido su testimonio, y

III. La Sala Laboral acordará lo conducente a efecto de dar todas las facilidades necesarias al perito para el examen de objetos, documentos, lugares o personas, para que rinda su dictamen a más tardar a la hora de la audiencia y ordenará se le cite con el mismo apercibimiento que a los testigos.

Artículo 308. Prueba testimonial. En el caso del artículo 307, fracción II, la Sala Laboral ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración previniéndolo que para el caso de que no comparezca se le aplicará cualquiera de las medios de apremio señaladas por esta ley.

Artículo 309. Prueba de inspección. Admitida la prueba de inspección por la Sala Laboral, deberá señalarse día, hora y lugar para su desahogo; si los objetos, documentos, fotografías, videos, cintas cinematográficas, cualquier otra producción de imágenes, registros dactiloscópicos, fonográficos, biométricos, magnéticos, los sistemas de información electrónica y demás descubrimientos de la ciencia, la técnica o el arte obran en poder de alguna de las partes, se apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por presuntamente ciertos los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Sección Quinta
Del desahogo de las pruebas en particular

Artículo 310. Orden del desahogo. En el desahogo de las pruebas se procurará que se desahoguen primero las del actor y después las del demandado, aunque no

guarden el orden en que fueron ofrecidas; se dictarán las medidas necesarias para procurar que el día de la audiencia se desahoguen todas las pruebas ofrecidas y que ineludiblemente deban desahogarse en la misma.

Artículo 311. Declaración de confeso. Si la persona citada para absolver posiciones no concurre en la fecha y hora señalada, y la parte oferente anexó el pliego correspondiente, se le hará efectivo el apercibimiento de que fue objeto y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Artículo 312. Desahogo de la prueba confesional. En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I. El absolvente deberá de identificarse con documento oficial y se harán constar en autos sus generales;

II. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

III. Las posiciones se formularán libremente pero deberán concretarse a los hechos controvertidos, no deberán ser insidiosas o inútiles. Es insidiosa cuando su redacción induce a nublar el razonamiento del absolvente, e inútil cuando resulten ajenas a la materia de la litis o se trate de hechos ya reconocidos;

IV. El absolvente deberá protestar conducirse con verdad debiendo ser informado y apercibido de las penas en que incurren quienes se conducen con falsedad; hecho lo cual, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor ni asistido por persona alguna;

V. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente, en caso de negativa bastará la certificación del Secretario;

VI. Las posiciones serán calificadas previamente a su contestación, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Sala Laboral desechará la posición de que se trate asentando en el acta el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VII. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Sala Laboral; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva, y

VIII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Sala Laboral, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Artículo 313. Confesión expresa y espontánea. Se tendrá por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante, así como las que se desprendan de cualquier acto del procedimiento.

Artículo 314. Absolución de posiciones vía informe. Las autoridades, las corporaciones oficiales y los establecimientos que formen parte de la administración pública no absolverán posiciones en la forma que establecen los artículos anteriores, pero la parte contraria podrá pedir que se libre oficio insertando las preguntas que quieran hacérseles para que, por vía de informe, sean contestadas dentro del término que designe la Sala Laboral y que no excederá de tres días. En el oficio se apercibirá a la parte absolvente de tenerla por confesa si no contestare dentro del término que se le haya fijado y si no lo hiciere categóricamente afirmando o negando los hechos.

Artículo 315. Desahogo de la prueba documental. Las pruebas documentales que se hubieren admitido y ya obren en el expediente se desahogarán por su propia naturaleza por lo que no se requerirá diligencia alguna para tal efecto salvo en los casos en que estas se hubieren objetado o resulte necesario el reconocimiento de

firmas o algún otro acto tendente a su perfeccionamiento.

Artículo 316. Documentos públicos. Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que éste expida en ejercicio de sus funciones.

Son documentos privados los que no reúnan las condiciones previstas en el párrafo anterior.

Artículo 317. Documentos provenientes de terceros. Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio resulte impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción II del artículo 298 de esta ley.

Artículo 318. Obligación de exhibir documentos. El Ente Público tiene la obligación de conservar y exhibir en el proceso los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos, nombramientos o formato único de movimientos de personal, cuando no exista convenio de condiciones generales de trabajo aplicables;

II. Recibos de pago de salarios o las constancias documentales del pago de salario cuando sea por depósito o mediante información electrónica;

III. Controles de asistencia o la información magnética o electrónica de asistencia de los trabajadores;

IV. Recibos o las constancias de depósito o del medio de información magnética o electrónica que sean utilizadas para el pago de salarios, prima vacacional, aguinaldo y demás prestaciones establecidas en la presente ley, y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados en la fracción I de este artículo deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V conforme lo señalen las leyes que los rijan.

El Ente Público podrá conservar los documentos y constancias señalados en el presente artículo por medio de los sistemas de digitalización o de información magnética o electrónica o cualquier medio descubierto por la ciencia. Las constancias expedidas por el encargado del área de personal de éstas, harán prueba plena.

El incumplimiento a lo dispuesto por este artículo establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario.

Artículo 319. Documentos provenientes de extranjeros. Para que hagan fe en el juicio los documentos procedentes del extranjero, deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares en los términos que establezcan las leyes relativas. Los documentos que se presenten en idioma distinto al español deberán acompañarse de su traducción.

Artículo 320. Solicitud de documentos. Cuando los documentos que se hayan solicitado a autoridades diversas no se hubieran remitido, la Sala Laboral las requerirá para que las envíen en un término no mayor de tres días, con el apercibimiento, de que, si no lo hacen, se les aplicarán los medios de apremio que establece esta ley.

Artículo 321. **Declaración por oficio.** Al Presidente de la República, Secretarios

de Estado, Gobernadores, a los Secretarios de Despacho, al Fiscal General del Estado, titulares de los organismos descentralizados y de los órganos autónomos, Senadores, Diputados, Magistrados, Jueces, Generales con mando y a las primeras autoridades municipales del Estado de Nayarit, se pedirá su declaración por oficio, y en esa forma la rendirán, en un plazo que fije el Presidente de la Sala Laboral el cual no podrá ser mayor de tres días.

Artículo 322. Desahogo de la prueba testimonial. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en la fracción II, del artículo 298 de la presente ley, y la Sala Laboral procederá a recibir su testimonio;

II. Los testigos deberán identificarse con documento oficial con fotografía y para el caso de no hacerlo se les concederá un término de tres días contados a partir del día siguiente del desahogo para exhibirlo en original y copia, apercibiendo a la oferente que de no presentarlas se le decretará deserción de la probanza únicamente por los atestes no identificados;

III. Los testigos serán examinados por separado en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en el artículo anterior;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos por declarar falsamente ante una autoridad en el desempeño de sus funciones, se harán constar sus generales y se procederá a tomar su declaración;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente, la Sala Laboral admitirá aquellas que tengan relación directa con la litis planteada, desechándose las que ofusquen la inteligencia del declarante, sean inútiles o no tengan relación con los hechos controvertidos, y que no se hayan

hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes repreguntarán sobre el cuestionamiento realizado por el oferente. La Sala Laboral, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo, sin que deba respetar regla alguna, para conocer la verdad de los hechos;

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Sala Laboral deberá solicitarla;

IX. El testigo enterado ya de su declaración, firmará al margen de la hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la sustancia ni en la redacción; en caso de no quererlo hacer se asentará la razón y el secretario lo hará constar;

X. Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación por la Sala Laboral al momento de emitirse la resolución. Cuando se objetare de falso a un testigo, la Sala Laboral recibirá las pruebas en la misma audiencia de desahogo, y

XI. El testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, procediendo a la aplicación de los medios de apremio que autoriza esta ley y la Sala Laboral dictará nuevamente las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y la hora señalados.

Artículo 323. Declaración en domicilio. A los testigos de más de sesenta años y a los enfermos se les podrá, según las circunstancias, recibirles la declaración en sus casas en presencia de las partes si asistieren.

Artículo 324. Convicción probatoria. Un sólo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, sí:

I. Fue el único que se percató de los hechos;
II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos, y
III. Concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

Se le dará esa credibilidad al testigo siempre y cuando la parte oferente la ofrezca como testigo singular o único.

Artículo 325. Desahogo de la prueba pericial. En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

I. Ambas partes podrán ofrecer el mismo perito; si cada uno designara uno distinto, la Sala Laboral podrá designar, en caso de considerarlo necesario, un perito tercero en discordia;
II. De no ser el caso previsto en la fracción precedente, cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia;
III. Los peritos protestarán desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
IV. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo 300 de esta ley, la Sala Laboral señalará nueva fecha y dictará los medios de apremio necesarios para que comparezca el perito;
V. Las partes y el Presidente de la Sala Laboral podrá hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes, y

VI. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, y considerarlo necesario la Sala Laboral designará un perito tercero en discordia, cuyo pago será, en partes iguales, por conducto de ambas partes.

El perito tercero en discordia que designe la Sala Laboral debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas de excusa señalados por esta ley, el Presidente de la Sala Laboral calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito. Las partes podrán sustituir el perito designado, cuando el primer nombrado no compareciera a protestar el cargo o a la audiencia a rendir su dictamen.

Artículo 326. Desahogo de la prueba de inspección. En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

I. El actuario requerirá que se le pongan a la vista los objetos, documentos originales, fotografías, videos, cintas cinematográficas, cualquier otra producción de imágenes, registros dactiloscópicos, fonográficos, biométricos, magnéticos, los sistemas de información electrónica y demás descubrimientos de la ciencia, la técnica o el arte que deben ser examinados que deben inspeccionarse, ciñéndose estrictamente a lo ordenado por la Sala Laboral;

II. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular brevemente las objeciones u observaciones que estimen pertinentes, y

III. De la diligencia se levantará acta circunstanciada que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

Artículo 327. Oposición a la inspección. Cuando una de las partes se oponga a la inspección o reconocimiento ordenados por la Sala Laboral, para conocer sus

condiciones físicas o mentales, o no conteste a las preguntas que la misma dirija, éste debe tener por ciertas las afirmaciones de la contraparte, salvo prueba en contrario. Lo mismo se hará si una de las partes no exhibe a la inspección de la Sala Laboral la cosa o documento que tiene en su poder.

Artículo 328. Desahogo de las pruebas consistente en elementos aportados por la ciencia y la tecnología. Para el ofrecimiento, desahogo y reproducción de los medios de prueba consistentes en elementos aportados por los avances de la ciencia y la tecnología, las partes deberán de allegar a la Sala Laboral los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los mismos. En caso de que el oferente no lo haga al momento de su desahogo se tendrá por desierta.

Artículo 329. Examen de documentos y diligencias. Las Salas Laborales podrán ordenar, con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios y peritos, y en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, y requerir a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Artículo 330. Terceros con pruebas o conocimiento de los hechos controvertidos. Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad estará obligada a declararlos o aportarlos cuando sea requerida por la Sala Laboral, apercibidas que de no hacerlo, se le impondrá una multa de cien a mil veces el valor diario de la UMA.

Artículo 331. Solicitud a autoridades diversas. Cuando las pruebas sean documentos que se hayan solicitado a autoridades diversas y no se hubieran remitido, la Sala Laboral las requerirá para que las envíen en un término no mayor

de tres días, con el apercibimiento de que se les aplicarán los medios de apremio que establece esta ley si no lo hacen.

Artículo 332. Diligencias de mejor proveer. La Sala Laboral podrá ordenar se desahoguen las pruebas que considere necesarias para mejor proveer hasta antes de que se dicte sentencia.

Capítulo Cuarto
Valoración de las pruebas

Artículo 333. Valor probatorio. La valoración de las pruebas se hará de acuerdo con el presente capítulo, a menos que por el enlace interior de las rendidas, la Sala Laboral adquiera convicción distinta respecto de los hechos materia del litigio.

Artículo 334. Valor probatorio pleno. Se concederá valor probatorio pleno a los siguientes elementos de convicción:

I. La confesión hecha en la demanda, en la contestación o en cualquier otro acto del juicio, sin necesidad de ratificación ni ser ofrecida como prueba;

II. La confesión judicial, cuando concurran en ella los siguientes requisitos:

- **a)** Que sea hecha por persona capaz de obligarse;
- **b)** Con pleno conocimiento y sin violencia;
- **c)** De hecho propio o, en su caso, del representado o causante, y concerniente al negocio, y
- **d)** Que se haga conforme a la ley.

III. La confesión extrajudicial si el Presidente de una Sala Laboral incompetente ante quien se hizo era competente en el momento en que la recibió, o las dos partes lo reputaban como tal, o se hizo en la demanda, contestación o reconvención;

IV. La confesión extrajudicial hecha en un testamento, salvo en los casos señalados por el Código Civil para el Estado de Nayarit;

V. La confesión del articulante respecto a los hechos propios que afirmare en las posiciones;

VI. Los documentos públicos;

VII. Las partidas registradas por los párrocos, cuando por cualquier caso no se encuentren en el Registro Civil, cotejadas por Notario Público o inspección judicial;

VIII. Los documentos privados, sólo contra su autor, cuando fueren legalmente reconocidos por éste;

IX. Los documentos provenientes de terceros, cuando no fueren objetados o habiéndolo sido, no se demostrare;

X. El reconocimiento o inspección judicial cuando se haya practicado en objetos que no requieran conocimientos especiales o científicos;

XI. Las actuaciones procesales;

XII. Las presunciones legales, y

XIII. El reconocimiento hecho por el albacea o por un heredero en lo que a él concierne.

Artículo 335. Valoración al prudencial arbitrio. Serán valorados por el prudente arbitrio del Presidente de la Sala Laboral:

I. Los documentos simples;

II. El dictamen de perito;

III. La declaración de testigos;

IV. La presunción humana;

V. Las fotografías, copias fotostáticas y demás medios que produzcan convicción, y

VI. La información difundida que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología.

Artículo 336. Valoración de información contenida en medios electrónicos. La información difundida que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología será valorada estimando primordialmente la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada y, en su caso, si es posible atribuir a las personas obligadas el contenido de la información relativa y ser accesibles para su ulterior consulta.

Cuando la ley requiera que un documento sea conservado o presentado en su forma original, ese requisito quedará satisfecho si se acredita que la información generada, comunicada, recibida o archivada por medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología, se ha mantenido íntegra e inalterada a partir del momento en que se generó por primera vez en su forma definitiva y ésta pueda ser accesible para su ulterior consulta.

Artículo 337. Valor de documentos previos al periodo probatorio. Los documentos que ya se exhibieron antes del período de ofrecimiento y las constancias de autos se tomarán como prueba aunque no se ofrezcan, dándoseles el valor que corresponda.

Artículo 338. Documentos procedentes del extranjero. Para que tengan valor probatorio los documentos públicos procedentes del extranjero, deberán llenar los requisitos que al respecto fija el Código Federal de Procedimientos Civiles.

Artículo 339. Instrumentos públicos allegados al proceso. Los instrumentos públicos que hayan venido a juicio sin citación contraria, se tendrán por legítimos y eficaces, salvo que su impugnación haya sido demostrada.

Artículo 340. Documentos privados no objetados. Los documentos privados y la

correspondencia procedente de uno de los interesados, presentados en juicio por vía de prueba y no objetados por la parte contraria, se tendrán por admitidos y surtirán sus efectos como si hubieren sido reconocidos expresamente.

Artículo 341. Impugnación de documentos supervenientes. Cuando la impugnación del documento superveniente se refiera a su admisión por no hallarse en ninguno de los casos expresados en el artículo 281, el Presidente de la Sala Laboral resolverá en la sentencia definitiva lo que estime procedente.

Artículo 342. Documentos falsos. Si hubiere documentos impugnados de falsos, solo da competencia al Presidente de la Sala Laboral para conocer y decidir en lo principal la fuerza probatoria del documento impugnado, sin que pueda hacerse declaración alguna que afecte al instrumento y sin perjuicio del procedimiento penal a que hubiere lugar.

Si al momento de la celebración de la audiencia se tramitare juicio penal sobre la falsedad del documento en cuestión, la Sala Laboral, sin suspender el procedimiento y según las circunstancias, determinará al dictar sentencia si se reservan los derechos del impugnador para el caso en que penalmente se demuestre la falsedad o bien pueda subordinar la eficacia ejecutiva de la sentencia a la presentación de caución.

Capítulo Quinto
Alegatos

Artículo 343. Alegatos. Desahogadas las pruebas se les concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que por escrito formulen alegatos.

Artículo 344. Alegatos en audiencia. Si a consideración del Presidente de la Sala Laboral la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluirse la

depuración procesal, ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes en la misma audiencia, formularán sus alegatos y enseguida, se turnará para sentencia.

Artículo 345. Cierre de instrucción y turno para sentencia. Formulados los alegatos de las partes o fenecido el plazo fijado para tal efecto, previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el Presidente de la Sala Laboral, de oficio, declarará cerrada la instrucción debiendo emitir sentencia en un plazo no mayor a treinta días.

Capítulo Sexto
De las sentencias

Sección Primera
Forma y efectos

Artículo 346. De las sentencias. Las sentencias deben tener lugar, fecha y Sala Laboral, que las pronuncie, los nombres de las partes contendientes, el carácter con que litiguen y el objeto del juicio; ser claras, precisas, exhaustivas, motivadas, fundadas y congruentes con lo deducido oportunamente, condenando o absolviendo o, en su caso, dejando a salvo sus derechos.

En el caso de sentencia condenatoria deberá precisarse en la misma el salario diario del trabajador que servirá de base para la determinación líquida de las prestaciones, el monto o, en su caso, la proporción que corresponda a cada una de estas prestaciones, y en los supuestos de que sea determinable cantidad líquida de la condena deberá plasmarse en la propia sentencia.

Artículo 347. Dilación de las sentencias. Las Salas Laborales no podrán, bajo ningún pretexto, dilatar ni negar la resolución de las cuestiones que hayan sido discutidas en el juicio.

Sección Segunda
Aclaración de sentencia

Artículo 348. Aclaración. La aclaración procede solo contra sentencias definitivas, cuando en su texto se advierta contradicción, obscuridad o ambigüedad.

La aclaración se interpondrá por escrito ante la Sala Laboral que hubiere dictado la sentencia, a más tardar al día siguiente a la notificación.

Artículo 349. Escrito de solicitud de aclaración. Del escrito de solicitud de aclaración se dará vista a la parte contraria para que dentro del día siguiente al de la notificación, exponga lo que a sus intereses convenga, transcurrido el cual, el Presidente de la Sala Laboral resolverá en el término de ley.

Artículo 350. Resolución de aclaración de la sentencia. La resolución que aclare una sentencia se considera parte de ésta sin que varíe su sustancia.

Artículo 351. Improcedencia de la aclaración. La improcedencia de la aclaración motiva que se sancione a quien la hubiere solicitado con multa de hasta veinte veces el valor diario de la UMA.

Sección Tercera
Ejecutoriedad de las sentencias

Artículo 352. Ejecutoriedad de las sentencias. Causan ejecutoria las sentencias definitivas cuando:

I. Expresamente fueren consentidas por las partes, y

II. No hayan sido recurridas dentro del término previsto por la Ley de

Amparo.

Artículo 353. Ejecutoriedad de la sentencia. Para que la sentencia cause ejecutoria se requiere declaración de la Sala Laboral, que será de oficio o a petición de parte, sin sustanciar incidente alguno. La declaración de ejecutoriedad es irrecurrible.

Artículo 354. Sentencia como cosa juzgada. Cuando la sentencia ha causado ejecutoria, hay cosa juzgada y contra ella no se admite recurso ni prueba de ninguna clase.

Artículo 355. Efectos de la cosa juzgada. La cosa juzgada excluye la posibilidad de volver a tratar la cuestión ya resuelta por sentencia firme, y puede invocarse a petición de parte o de oficio en cualquier estado del juicio.

Para que la cosa juzgada surta efectos en otro juicio, es necesario que entre el caso resuelto por la sentencia y aquél en que ésta sea invocada, concurran identidad en las cosas, en las causas, en la persona de los litigantes, y en la calidad con que lo fueren.

Se entiende que hay identidad de persona también cuando los litigantes del segundo juicio sean causahabientes de los que contendieron en el anterior, o estén unidos a ellos por solidaridad o indivisibilidad de las prestaciones entre los que tienen derecho a exigirlas u obligación de satisfacerlas.

Artículo 356. Efectos de acción y excepción de la sentencia. La sentencia firme produce acción y excepción contra los litigantes y contra terceros llamados legalmente a juicio.

Capítulo Séptimo
Ejecución forzosa

Artículo 357. Ejecución de la sentencia. La ejecución de sentencia que ha adquirido la categoría de firme se hará con el auxilio de la Unidad de Ejecución previa emisión, cuando sea necesario para tal fin, del incidente de liquidación respectivo por la Sala Laboral que hubiere conocido del asunto o cualquier otra actuación procesal necesaria.

Los convenios celebrados en juicio ante las Salas Laborales se equiparan a las sentencias para efectos de su ejecución.

Artículo 358. **Ejecución forzosa.** Procede la ejecución forzosa a instancia de parte, siempre que se trate de exigir el cumplimiento de una sentencia o de un convenio celebrado ante la Unidad.

Artículo 359. Imposición de medidas de apremio. La Unidad de Ejecución para hacer cumplir las sentencias las medidas de apremio prevista en la presente ley.

Artículo 360. Del cobro de las multas. En etapa de ejecución las multas se harán efectivas por conducto de la Secretaría de Administración y Finanzas, para lo cual se girará el oficio correspondiente. La Secretaría informará el haber hecho efectiva la multa señalando los datos relativos que acrediten su cobro.

Artículo 361. Cumplimiento voluntario. Antes de proceder a la ejecución forzosa de una sentencia se señalará al que deba cumplirla el término improrrogable de cinco días para tal efecto, si en ella no se hubiere fijado algún otro para ese fin.

Artículo 362.Condena de cantidad liquida e ilíquida. Si la sentencia contuviere condena al pago de cantidad líquida y de otra ilíquida, podrá procederse a hacer efectiva la primera, sin esperar a que se liquide la segunda. Mismo supuesto

procederá en el caso de la condena a prestaciones diversas a las estimables en dinero.

Artículo 363. Caducidad para la ejecución. La acción para pedir la ejecución de una sentencia o de un convenio suscrito ante la Unidad durará dos años contados desde el día en que se hizo exigible el primero, o que causó ejecutoria la segunda.

Capítulo Octavo
Incidentes

Artículo 364. Incidentes improcedentes. Las Salas Laborales desecharán de oficio los incidentes ajenos al asunto principal o que resulten notoriamente frívolos o improcedentes aplicando las medidas de apremio que correspondan.

Artículo 365. Tramitación de incidentes. Los incidentes se tramitarán, cualquiera que sea su naturaleza, con un escrito de cada parte.

Si no se ofrecieron pruebas, se citará para interlocutoria o se reservará para la sentencia definitiva, según procediere. En caso contrario, las pruebas se deberán ofrecer en los escritos respectivos, precisando los hechos que con ellas se pretenda demostrar y que no serán ajenos a la cuestión incidental, las cuales, si estuvieren ajustadas a derecho, se admitirán y desahogarán en una audiencia que se celebrará dentro de los cinco días siguientes, y cuyo efecto también será el de citar para resolución.

Artículo 366. Vía de los incidentes. Cualquier cuestión que se suscite sobre personalidad, competencia, nulidad de actuaciones y otros motivos semejantes, se tramitará en la vía incidental y serán resueltos por la Sala Laboral respectiva con citación de las partes en términos de la presente ley.

Artículo 367. Medidas disciplinarias. Las Salas Laborales impondrán medidas disciplinarias sobre las faltas de respeto que se cometan, ya sea por escrito o en cualquier otra forma. Dichas medidas consistirán en amonestación o multa de cien a quinientas veces el valor diario de la UMA, según la gravedad de la falta.

También sancionará, en los mismos términos, a los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y en general cualquier actuación notoriamente improcedente o con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los integrantes de la Sala Laboral, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días, sin pago de salario y, en caso de reincidencia, la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

Título Quinto

Sanciones

Capítulo Único
Causas de sanción y autoridades competentes

Artículo 368. Causas de sanción. Serán causa de sanción para quien actúe en representación de los Entes Públicos, las siguientes:

I. Contratar, adscribir, comisionar o promover personal laboral en contravención a las disposiciones de esta Ley y/o sin la suficiencia presupuestal;

II. Entregar estímulos, beneficios o compensaciones inobservando las prevenciones legales aplicables;

III. Otorgar o autorizar recategorizaciones salariales en contravención a las normas disposiciones contenidas en el sistema escalafonario y su reglamento;

IV. Delegar o permitir que otras personas desempeñen las funciones que les son propias, sin autorización del superior jerárquico o en contravención a la ley;

V. Autorizar a un subordinado a no asistir a sus labores sin causa justificada, así como otorgarle indebidamente permisos, licencias o comisiones con goce parcial o total de sueldo;

VI. Obtener o tratar de obtener, por el desempeño de su función, beneficios adicionales a las prestaciones que legalmente reciba del erario público, y

VII. Desacatar de manera contumaz las resoluciones emitidas por las Salas y demás Autoridades Laborales.

Artículo 369. Sanciones. La calificación, individualización y sanción de las infracciones establecidas en la presente Ley, se realizará de conformidad a lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Artículo 370. Autoridades competentes. Será autoridad competente para conocer, instruir y en su caso sancionar las infracciones a que se refiere el presente capítulo el Órgano Interno de Control que corresponda, o el Tribunal de Justicia Administrativa, de conformidad con las disposiciones aplicables previstas por la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Las sanciones económicas serán ejecutadas por la Secretaría de Administración Finanzas u análogos cuando se trate de servidores públicos estatales y, el caso de los servidores públicos municipales por la Tesorería Municipal correspondiente.

En los casos en que, derivado de sus investigaciones, acontezca la presunta comisión de delitos, presentarán las denuncias correspondientes ante la Autoridad Ministerial correspondiente.

TRANSITORIOS

PRIMERO. La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Nayarit.

SEGUNDO. Se abroga la Ley Laboral Burocrática del Estado de Nayarit, publicada el 31 de mayo de 2019 y demás disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a la presente ley.

(FE DE ERRATAS, P.O. 18 DE JULIO DE 2022)
TERCERO. Los recursos materiales, humanos y financieros, y en general, el patrimonio con que actualmente cuenta el Instituto creado al amparo de la ley que se abroga conforme al transitorio segundo, pasarán de manera automática a formar parte del patrimonio del Instituto creado conforme a esta ley.

Los órganos, unidades y demás áreas administrativas que actualmente se encuentren en funciones y que modifiquen su configuración orgánica interna con la entrada en vigor de la presente ley, seguirán desarrollando sus funciones y atribuciones hasta en tanto se emita el Reglamento Interior.

CUARTO. Los procedimientos que a la entrada en vigor de la presente ley se encuentren en trámite o en proceso de ejecución continuarán rigiéndose hasta su conclusión conforme a la norma vigente con la que se iniciaron, quedando

facultados los Presidentes de las Salas Laborales del Instituto que se crea con esta ley para continuar dichos procesos hasta su conclusión aplicando en lo correspondiente las disposiciones de aquellas normas.

QUINTO. El Presidente del Instituto, los Presidentes de las Salas Laborales y el Director General de la Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral, designados conforme a la ley que se abroga en términos del artículo segundo transitorio durarán en su cargo por única ocasión por el tiempo que fueron designados.

El Presidente del Instituto podrá ser ratificado por un periodo adicional de tres años en los términos de la presente Ley.

SEXTO. Dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la entrada en vigor de la presente ley todos los Entes Públicos deberán expedir su respectivo reglamento de escalafón e informar y remitir al Instituto un ejemplar del mismo.

De igual manera, dentro del plazo señalado en el párrafo anterior deberá cada Ente Público conformar su respectiva Comisión Mixta de Escalafón.

SÉPTIMO. El reglamento de esta ley y demás regulación normativa que con base a la misma deban emitir los Entes Públicos, deberá expedirse dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a su entrada en vigor.

OCTAVO. - En un término de treinta días hábiles a la entrada en vigor de esta Ley, se deberá instalar el Consejo Técnico y de Administración. Hasta en tanto, la Junta de Gobierno, podrá desempeñar las funciones del Consejo Técnico y de Administración, las acciones llevadas a cabo durante este periodo, tendrán plena validez jurídica.

DADO en la Sala de Sesiones “Lic. Benito Juárez García” Recinto Oficial de este Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Nayarit, en Tepic, su Capital a los veintiséis días del mes de mayo del año dos mil veintidós.

Dip. Alba Cristal Espinoza Peña, Presidenta.- *Rúbrica*.- **Dip. Jesús Noelia Ramos Nungaray,** Secretaria.- *Rúbrica*.- **Dip. Georgina Guadalupe López Arias,** Secretaria.- *Rúbrica.*

Y en cumplimiento a lo dispuesto en la Fracción II del Artículo 69 de la Constitución Política del Estado, y para su debida observancia, promulgo el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo de Nayarit, en Tepic su capital, a los veintisiete días del mes de mayo del año dos mil veintidós. **DR. MIGUEL ÁNGEL NAVARRO QUINTERO**, Gobernador Constitucional del Estado.- *Rúbrica*.- **Lic. Juan Antonio Echeagaray Becerra**, Secretario General de Gobierno.- *Rúbrica*.

NOTA DE EDITOR: A CONTINUACIÓN SE TRANSCRIBEN LOS ARTÍCULOS TRANSITORIOS DE LOS DECRETOS DE ENMIENDAS A LA PRESENTE LEY.

FE DE ERRATAS, P.O. 18 DE JULIO DE 2022

P.O. 13 DE FEBRERO DE 2026

ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Nayarit.

P.O. 7 DE MAYO DE 2026

Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Nayarit.

Segundo. La implementación de las disposiciones contenidas en el artículo 17 fracción V del presente Decreto se realizará de manera progresiva, con los recursos humanos, materiales y financieros disponibles, por lo que no implicará la creación de nuevas estructuras administrativas, ni generará impacto presupuestario adicional.

LEY DE DERECHOS Y JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NAYARIT

Libro Primero 1
Derecho Sustantivo 1
Título Primero 1
Aspectos Generales del Derecho Laboral 1
Capítulo Único 1
Disposiciones Generales 1
Título Segundo 8
Aspectos Particulares del Derecho Laboral Burocrático 8
Capítulo Primero 8
Derechos de los Trabajadores 8
Capítulo Segundo 14
De las Obligaciones de los Trabajadores 14
Capítulo Tercero 15
Del Horario de Trabajo, Descanso, Vacaciones y Licencias 15
Capítulo Cuarto 22
De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades no Profesionales 22
Capítulo Quinto 23
De los Salarios y Prestaciones Laborales 23
Capítulo Sexto 27
De las Obligaciones de los Entes Públicos con sus Trabajadores Considerados Individualmente 27
Capítulo Séptimo 29
De la Suspensión Temporal del Nombramiento de los Trabajadores 29
Capítulo Octavo 31
De la Terminación de la Relación Laboral y de los Efectos del Nombramiento de los Trabajadores 31
Capítulo Noveno 38
De la Seguridad e Higiene en el Trabajo 38

Título Tercero 42
Del Ingreso y Escalafón al Servicio Laboral de Base 42
Capítulo Primero 42
Del Ingreso 42
Capítulo Segundo 47
Del Escalafón 47
Capítulo Tercero 48
De la Comisión Mixta de Escalafón 48
Título Cuarto 50
Del Derecho Laboral Colectivo 50
Capítulo Primero 50
De las Condiciones Generales del Trabajo 50
Capítulo Segundo 52
De la Organización Colectiva de los Trabajadores 52
Capítulo Tercero 65
De las Huelgas 65
Capítulo Cuarto 66
Procedimiento de Huelga 66
Título Quinto 71
Prescripción y Caducidad 71
Capítulo Primero 71
Prescripción 71
Capítulo Segundo 74
De la Caducidad 74
Libro Segundo 75
De la Justicia Laboral 75
Título Primero 75
Instancias de Justicia Laboral 75
Capítulo Primero 75
Naturaleza e Integración del Instituto 75
Capítulo Segundo 84

De la Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral 84

Capítulo Tercero 92

De las Salas Laborales 92

Título Segundo 96

Disposiciones Procesales Comunes 96

Capítulo Primero 96

Formalidades Procesales 96

Capítulo Segundo 100

Términos 100

Capítulo Tercero 101

Notificaciones 101

Sección Primera 101

Generalidades 101

Sección Segunda 104

Notificaciones Personales 104

Sección Tercera 105

Notificación por Edictos 105

Sección Cuarta 106

Notificación por Estrados 106

Sección Quinta 107

Notificación por Correo Electrónico 107

Capítulo Cuarto 108

Impedimentos y Excusas 108

Título Tercero 110

De los Procedimientos ante la Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral 110

Capítulo Primero 110

Disposiciones Comunes 110

Capítulo Segundo 117

De la Mediación 117

Capítulo Tercero 120

De la Conciliación 120
Título Cuarto 121
De los procedimientos ante las Salas Laborales 121
Capítulo Primero 121
De las partes y su representación 121
Capítulo Segundo 122
De la demanda y contestación 122
Capítulo Tercero 128
De las pruebas 128
Sección Primera 128
Disposiciones básicas 128
Sección Segunda 131
Reglas generales del ofrecimiento 131
Sección Tercera 132
Sección Cuarta 135
De la preparación de las pruebas 135
Sección Quinta 137
Del desahogo de las pruebas en particular 137
Capítulo Cuarto 147
Valoración de las pruebas 147
Capítulo Quinto 150
Alegatos 150
Capítulo Sexto 151
De las sentencias 151
Sección Primera 151
Forma y efectos 151
Sección Segunda 152
Aclaración de sentencia 152
Sección Tercera 152
Ejecutoriedad de las sentencias 152
Capítulo Séptimo 154

Ejecución forzosa 154
Capítulo Octavo 155
Incidentes 155
Título Quinto 156
Sanciones 156
Capítulo Único 156
Causas de sanción y autoridades competentes 156
TRANSITORIOS 158